

Согласовано  
протокол  
от 23.08.2015г. №17


Председатель профсоюзной организации  
МБОУ СОШ № 19  
г. Ставрополя

 Е.И. Шульга

Утверждено

приказ от 24.08.2015г. № 106-ОД

Директор МБОУ СОШ № 19  
г. Ставрополя

 В.Е. Ворошенко

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы с углублённым изучением  
отдельных предметов № 19 города Ставрополя

г.Ставрополь

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных предметов № 19 города Ставрополя (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 – 2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», а также на основании Постановления администрации города Ставрополя Ставропольского края от 07.07. 2015 г. №1457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя».

Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2015 года.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №19 г.Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее Учреждение), устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего Положения;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

1.4. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников Учреждения.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

1.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения.

1.12. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются

применительно только к работникам Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.13. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.14. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими, в соответствии с муниципальным заданием, муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

## 2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV

1.	Заместитель руководителя (директора)	16242	15213	14273	13426
----	--------------------------------------	-------	-------	-------	-------

2.2. Минимальные должностные оклады главного бухгалтера, заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер учреждения	16142	15113	14173	13326
2.	Заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной части	16142	15113	14173	13326

2.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	секретарь учебной части;	3885

2.4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7509
2.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель (тьютор); методист; педагог-психолог;	8249
3.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель <sup>1</sup> ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	9135

Примечание:

1. Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», – 4964 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», – 5649 рублей;

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	лаборант 4964
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	без категории (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, юристконсульт ) 5649

2.	Второй квалификационный уровень	II категория (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, юристконсульт)	5818
3.	Третий квалификационный уровень	I категория (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, юристконсульт)	5931
4.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, юристконсульт)	6214

2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	7132
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6066

Примечание:



Должностные оклады работникам учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, устанавливаются согласно условиям оплаты труда, установленным для работников соответствующей сферы.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера производятся по условиям оплаты труда Учреждения.

2.7. Минимальные размеры должностных окладов рабочим Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, садовник, гардеробщик)	3594 рубля
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (плотник, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	4964 рубля
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 рубля
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 рубля
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	5705 рублей

2.8.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут

устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.8.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается Учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.8.3. В случаях, когда заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, заключенных с работниками Учреждения.

3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда и (или) опасные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо вредные и (или) опасные условия труда.

Руководитель Учреждения проводит работу по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты им определяются приказом руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в Учреждении, имеющем специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

2.	За индивидуальное обучение на дому, включая дистанционное, больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
4.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):  1 - 4 классов;  5 - 12 классов	30  35
5.	Учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ	10
6.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки инвариантной части учебного плана:  по русскому языку, литературе, математике;  по иностранному языку, физике, химии, биологии, географии;  истории, обществознания	15  10  5
7.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	10
8.	Работникам за работу в школьной аттестационной комиссии	10
9.	Заведование учебным кабинетом	5-10

Примечание:

1. Перечень должностей работников Учреждения и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда данные выплаты имеют минимальные и максимальные значения, определяются приказом руководителя по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности занятости работников в особых условиях.

2. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Доплата за классное руководство, устанавливаются в размере, предусмотренном настоящим Положением, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Для классов с большей или меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, устанавливается пропорционально фактической наполняемости классов.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за сверхурочную работу производится согласно действующему трудовому законодательству.

3.7. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) при или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится выплата в пределах фонда оплаты труда работников в учреждении и в связи с имеющимися вакантными ставками за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

В целях активизации работы по оснащению и оформлению кабинетов, поддержанию порядка и перспективному развитию кабинетов доплата за заведование учебными кабинетами устанавливается по результатам осмотра кабинетов от 5 до 10 процентов.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в зависимости от имеющихся вакантных ставок.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику учреждения дифференцированно в

зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссией Учреждения в случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективности – размера вознаграждения работника Учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – информированности работника о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;

адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

прозрачности – соответствия принятых правил определения вознаграждения, известных каждому работнику Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашении в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника Учреждения предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

за наличие квалификационной категории.

4.2.3. Премияльные выплаты носят разовый характер при наличии экономии фонда заработной платы и в соответствии с локальными актами и в связи с особо значимыми событиями при наличии экономии фонда оплаты труда.

Системой оплаты труда Учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются решением комиссии по стимулированию, приказом руководителя.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, – 20 процентов от основного должностного оклада за счет средств бюджета города Ставрополя;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 15 процентов должностного оклада;

- педагогическим работникам за участие в краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу в области образования, внедрения новых педагогических технологий: заместителю директора – 10 процентов от должностного оклада, другим педагогическим работникам – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- председателю первичной профсоюзной организации – 25 процентов от должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке социально-значимых мероприятий, подготовке и внесении изменений в коллективный договор и т.д;

- заведующей библиотекой – 20 процентов от должностного оклада за формирование библиотечного фонда.

Работникам бухгалтерии до 100 процентов:

- за увеличенный объем работы в связи с различными источниками бюджетного финансирования и ведением раздельного учета по источникам финансирования;

- за внедрение новых программных продуктов, связанное с освоением новых компьютерных технологий;

- за разработку нормативно-правовой базы, внесение изменений в действующие нормативные документы;

- за увеличенный объем отчетности по разным показателям в вышестоящую организацию.

Конкретные выплаты и размер определяются трудовым договором, дополнительными соглашениями и приказом руководителя.

Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера, которые отражаются в трудовом договоре и дополнительном соглашении работника и определяются приказом директора.

При педагогической нагрузке меньше установленной нормы размер выплат за интенсивность и высокие результаты труда уменьшается пропорционально педагогической нагрузке.

Водителям автомобилей первого класса устанавливается надбавка за классность в размере 25 процентов; второго класса - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (Приложение № 1 к Положению об оплате труда).



При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников Учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников создается соответствующая комиссия с участием представительного органа Учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора Учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника образовательного учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – в размере 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие первой квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

#### 4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и Положением о премировании.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу директора с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников Учреждения, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников Учреждения.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения представлены в **Приложении 1 к приказу №106-ОД от 24.08. 2015 г. и являются неотъемлемой частью настоящего Положения**

#### 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образовательных учреждений.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников образовательного учреждения диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам устанавливаются ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология, дефектология и другие аналогичные специальности.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

При наступлении у работника Учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные

характеристики которых не содержат требований высшего профессионального образования;

о наличии среднего или

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляет и утверждает на работников образовательного учреждения, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет руководитель.

## 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на учебный предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но разделяется по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

6.4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

## 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию Учреждения.

7.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 – для профессоров, докторов наук;

0,04 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:



при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой 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);
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности);
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебным предметам(образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель



Приложение № 1

к положению об оплате труда

приказ МБОУ СОШ № 19

от « 24»августа 2015г. № 106 -ОД

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБОУ СОШ № 19 города Ставрополя из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Заместитель директора	1.Обеспечение доступности образования	Обеспечение качества образовательных результатов:  1.рус.яз., математика, физика, химия, информатика- выше 52% - 1 балл  лит-ра, ин.яз., история, обществ, биология, география- выше 60% - 1 балл  музыка, ИЗО, технология, физкультура, ОБЖ –выше 75% - 1 балл;  начальные классы –выше 55%-1 балл	1,0
		Успешная сдача выпускниками ЕГЭ, ОГЭ	0,5

	<p>Охват учащихся и качественная организация работы по направлениям внеурочной деятельности (кружки, секции, допобразование), предпрофильного обучения</p> <p>(факультативы, спецкурсы, групповые занятия, консультации), профориентационной работы (экскурсии в учебные заведения города, дни открытых дверей, беседы, встречи с представителями учебных заведений и т.д.) – 1 балл</p>	1,0
	Работа с сайтом – 1 балл	1,0
	Разработка и внедрение авторских программ по вопросам УВП – 1 балл	1,0
	Оказание помощи педагогам по разработке планов индивидуального сопровождения, программ внеурочной деятельности и дополнительного образования, адаптированных программ для детей с ОВЗ, детей-инвалидов, организации работы с портфолио обучающихся в рамках реализации ФГОС НОО и ООО – 1 балл	0,5
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>5</b>
2.Эффективность управленческой деятельности	<p>Организация и проведение семинаров, педсоветов, конференций, конкурсов педмастества, личное участие, участие педагогов курируемых областей в профессиональных конкурсах, проведении открытых уроков, мастер-классов и т.д. :</p> <p>школьный уровень – 0,5 балла</p> <p>городской, краевой – 1 балл</p>	1,0

		<p>Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях в том числе и по направлениям воспитательной работы:</p> <p>очных (не ниже муниципального уровня) -1 балл;</p> <p>дистанционных-0,5 балла</p>	<p>1,0</p> <p>0,5</p>
		<p>Разработка и своевременная корректировка программ, локальных актов по всем направлениям деятельности ОУ (учебный процесс, воспитательная работа, внедрение ФГОС, дообразование, информатизация УВП, здоровьесбережение и т.д.) – 1 балл</p>	<p>1,0</p>
		<p>Наличие публикаций за период между заседаниями комиссии, личное представление опыта работы:</p> <p>школьный уровень – 0,5 балла</p> <p>городской, краевой, всероссийский уровень - 1 балл</p>	<p>1,0</p>
		<p>Управленческая деятельность, обеспечивающая эффективную работу органов государственно-общественного управления (Управляющий совет, методический совет, общешкольный родительский комитет, Совет отцов), ведение документации – 1 балл</p>	<p>1,0</p>
		<p>Успешное обеспечение режима безопасности в школе, принятие необходимых управленческих решений в период выполнения обязанностей дежурного администратора – 1 балл</p>	<p>1,0</p>

		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,0	
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации	1,0	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>12</b>	
Заместитель директора по АХР	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима – 1 балл	1,0	
		Высокая организация работ по благоустройству и озеленению школьного двора – 1 балл	1,0	
		Успешное обеспечение режима безопасности в школе, пропускного режима, видеонаблюдения, принятие необходимых управленческих решений – 1 балл	1,0	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>3,0</b>	
	2. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря, экономия энергоресурсов	Высокий уровень организации работы по сохранности школьного имущества – 1 балл	1,0	
		Качественный контроль за рациональным использованием энергоресурсов – 1 балл	1,0	
		Своевременное заключение хозяйственных договоров, оформление счетов, актов и т.д. – 1 балл	1,0	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	<b>3,0</b>	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>6,0</b>

Учитель, преподаватель	1.Положительная динамика результатов учебного и воспитательного процессов	<p>Качество образовательных результатов:</p> <p>рус.яз.,математика,физика,химия, информатика- выше 52% - 1 балл</p> <p>лит-ра, ин.яз., история, обществ,биология, география- выше 60% - 1 балл</p> <p>музыка, ИЗО, технология, физкультура,ОБЖ –выше 75% - 1 балл;</p> <p>начальные классы –выше 55%-1 балл</p>	1,0
		<p>Наличие призеров в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях:</p> <p>очных (не ниже муниципального уровня) -1 балл;</p> <p>дистанционных-0,5 балла</p>	1,0  0,5
		<p>Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации (работа в качестве эксперта, организатора)- 0,5 балла</p>	0,5
		<p>Система работы с электронным журналом, дневником – 0,5 балла</p>	0,5
		<p>Представление материалов для размещения на сайте школы – 0,5 балла</p>	0,5
		<p>Эффективное взаимодействие с родителями, создание позитивного социально- психологического климата в классном коллективе - 0,5 балла</p>	0,5
		<p>Реализация дополнительных проектов с обучающимися:</p> <p>экскурсионные и экспедиционные программы –</p>	0,5



		0,5 балла, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д на уровне города и края. – 1 балл	1,0
		Работа по оформлению кабинета - 0,5 балла	0,5
		Организация работы органов самоуправления в классном коллективе – 0,5 балла	0,5
		<p>Качество работы классного руководителя:</p> <p>система проведения зарядки – 0,5 балла</p> <p>отсутствие опозданий учащимися класса – 0,5 балла</p> <p>своевременное выявление проблем с обучающимися и успешное их решение – 0,5 балла</p> <p>отсутствие обоснованных жалоб родителей – 0,5 балла</p> <p>постоянное ношение обучающимися школьной формы – 0,5 балла</p> <p>отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительных причин – 0,5 балла</p>	3,5

		своевременное и качественное ведение мониторинга отсутствующих – 0,5 балла	
		Охват обучающихся горячим питанием: 70-80% - 0,5 балла, 86-100% - 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>11</b>
	2.Методическая и инновационная деятельность	Участие педагога в профессиональных конкурсах, проведение педагогом мастер-классов, представление собственного опыта на семинарах, педсоветах, методических объединениях :	1,0
		муниципального, краевого уровня очного-1 балл, школьного уровня очные – 0,5 балла; дистанционные – 0,5 балла	0,5
		Наличие публикаций за период между заседаниями комиссии: 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	<b>2,0</b>
	3.Исполнительская дисциплина	Исполнительская дисциплина: своевременное представление рабочих программ, КТП, отчетов – 0,5 балла  отсутствие замечаний по ведению классных журналов – 0,5 балла	<b>1,5</b>

		добросовестное отношение к дежурству по школе – 0,5 балла	
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины (отсутствие на совещаниях, педсоветах без уважительных причин, опоздания на уроки и т.д.)- 0,5 балла	<b>0,5</b>
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	<b>2,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>15</b>
Воспитатель	1. Организация воспитательного процесса	Проведение открытых мероприятий школьный уровень – 0,5 балла городской, краевой – 1 балл	1,0
		Работа с школьным сайтом – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>2,0</b>
	2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие опубликованных методических разработок по организации воспитательной работы -1 балл	1,0
		Личное участие (выступление) в проведении семинаров, педсоветов– школьный уровень – 0,5 балла городской, краевой – 1 балл	1,0

		Участие в профессиональных конкурсах: городской, краевой – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	<b>3,0</b>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>5</b>
Социальный педагог	1. Социально-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	Высокий уровень организации работы по социально-педагогическому сопровождению обучающихся с девиантным поведением и их семей (акты посещения, качественное ведение журнала проведения бесед, индивидуальных карт и т.д.), социометрия в рамках введения ФГОС ООО, работа по социализации личности школьников с ОВЗ – 1 балл	1,0
		Организация мероприятий для обучающихся по вопросам правового воспитания в рамках социального партнерства с внешкольными учреждениями (Центр психологической помощи, органы правопорядка и др.) – 1 балл	1,0
		Работа с школьным сайтом – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>3,0</b>
	2. Методическая и инновационная деятельность	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах, конференциях по вопросам социализации личности школьника:	1,0

		школьный уровень – 0,5 балла городской, краевой – 1 балл	
		Участие в профессиональных конкурсах городского или краевого уровня - 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	<b>3</b>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>6,0</b>
Педагог-психолог	1. Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	Высокий уровень организации работы по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся в рамках введения ФГОС НОО и ООО, детей с ОВЗ (с представлением диагностик, мониторингов, рекомендаций и т.д.) – 1 балл	1,0
		Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний –  1 балл	1,0
		Работа с школьным сайтом – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>3,0</b>
	2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах, конференциях по вопросам психолого-педагогического сопровождения школьников:  школьный уровень – 0,5 балла городской, краевой – 1 балл	1,0
	Участие в профессиональных конкурсах городского или краевого уровня - 1 балл	1,0	

		Наличие публикаций по вопросам психолого-педагогического сопровождения школьников в период между заседаниями комиссии – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	<b>3,0</b>
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>6,0</b>
Учитель-логопед	1. Пропаганда дефектологических знаний	Работа по консультированию родителей с целью пропаганды дефектологических знаний (классные и общешкольные родительские собрания, беседы) – 1 балл	1,0
		Работа с школьным сайтом – 1 балл	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	<b>2,0</b>
	2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие опубликованных методических разработок по организации работы в период между заседаниями комиссии -1 балл	1,0
Личное участие (выступление) в проведении семинаров, педсоветов –  школьный уровень – 0,5 балла городской, краевой – 1 балл		1,0	
Участие в профессиональных конкурсах:  городской, краевой – 1 балл		1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		<b>3,0</b>	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			<b>5,0</b>
Заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников), работа с книжным	Личное участие в проведении просветительской работы по формированию читательской активности	1,0

	фондом	(тематические выставки, конкурсы, мероприятия) – 1 балл	
		Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки – 1 балл	1,0
		Качественная работа по сохранению библиотечного фонда (ведение учета учебной, методической, художественной и др. литературы, мониторинг обеспеченности учебными пособиями) – 1 балл	1,0
		Работа с школьным сайтом – 1 балл	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию			<b>4,0</b>
Главный бухгалтер и другие работники бухгалтерии	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения	1,0
		100 процентное выполнение бюджета по бюджетным средствам	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	1,0
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	1,0
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию 1	<b>5,0</b>
	Исполнительская дисциплина	Качественный контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	

			1,0
		Своевременное и качественное предоставление отчетов и информации	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию 2	<b>2,0</b>
Максимально возможное количество баллов			<b>7,0</b>
Секретарь, делопроизводитель	Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности учреждения	Использование автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение информационными технологиями	1,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов	1,0
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	1,0
Максимально возможное количество баллов			<b>3,0</b>
Лаборант, Инженер ИВТ	Высокая эффективность эксплуатации техники	Использование в работе компьютерных программ	1,0
		Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	1,0
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и пр. в исправном состоянии	1,0
		Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста	1,0
Максимально возможное количество баллов			<b>4,0</b>
Уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,0
		Сохранность оборудования и инвентаря	1,0



Максимально возможное количество баллов			<b>2,0</b>		
Дворник, садовник	Высокая организация уборки территории	Отсутствие жалоб на работу работника	1,0		
		Отсутствие случаев травм в следствие ненадлежащего содержания территории	1,0		
		Максимально возможное количество баллов			<b>2,0</b>
Водитель	Высокая организация перевозки пассажиров	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0		
		Отсутствие нарушений в ходе перевозок пассажиров	1,0		
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0		
		Максимально возможное количество баллов			<b>4,0</b>
электрик, сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, плотник	Высокая организация технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0		
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0		
		Максимально возможное количество баллов			<b>2,0</b>

