

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Изобильненская средняя общеобразовательная школа–детский
сад» Нижнегорского района Республики Крым
на 2015- 2018 гг.

Дополнительное соглашение №1 к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа – детский сад» Нижнегорского района Республики Крым на 2015- 2018 гг., утверждённое на общем собрании работников трудового коллектива «02» сентября 2016 г. (протокол № 2).

Дополнительное соглашение №1 к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа – детский сад» Нижнегорского района Республики Крым на 2015- 2018 гг. вступает в силу с «01 сентября» 2016 г.

От работодателя

Директор МБОУ «Изобильненская
СОШДС»

_____ Волова М.И.(подпись)
(расшифровка подписи)

М.П.

30.08.2016 г.

От работников

Председатель профсоюзной организации

_____ Пигарева Л.А.

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

30.08..2016 г.

Работодатель в лице его представителя - руководителя Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа - детский сад» Нижнегорского района Республики Крым Воловой М.И., с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации Пигаревой Л.А., с другой стороны, в

связи с внесением изменений в постановление администрации Нижнегорского района Республики Крым от 27 апреля 2015 года №223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования Нижнегорского района Республики Крым», а также с вступлением в силу с 1 января 2016 года Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. №131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»

1.Пункт 5.2.4.раздела 5 коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа-детский сада» Нижнегорского района Республики Крым изложить в следующей редакции:

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождением в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе;
- в случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении первой или высшей квалификационной категории от лиц пред пенсионного возраста подаётся в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

2.В связи с вступлением в силу с 1 января 2016 года Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. №131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым» пункт 5.2.10. Раздела 5 коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа–детский сад» Нижнегорского района Республики Крым изложить в следующей редакции:

- получение работниками образовательной организации материальной помощи на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
- педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и работающим в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности (за исключением педагогических работников федеральных образовательных организаций),

финансируемым за счёт средств бюджета Республики Крым или местных бюджетов, в качестве мер дополнительной социальной поддержки предоставлять компенсацию расходов на оплату жилых помещений, их отоплений и обеспечения электроэнергией.

3. Приложение №2 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад» к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад» Нижнегорского района Республики Крым на 2015-2018 годы изложить в новой редакции.

4. Приложение № 3 «Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам» к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад » Нижнегорского района Республики Крым на 2015-2018 годы изложить в новой редакции.

5. Приложение №4 «Перечень профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение дополнительного отпуска и сокращенный рабочий день (до 36 часов в неделю) за условия труда» к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад» Нижнегорского района Республики Крым исключить согласно итогов проведения специальной оценки условий труда

6. Приложение № 6 «Перечень профессий, которым положена доплата за вредные и тяжелые условия труда» к коллективному договору Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад» Нижнегорского района Республики Крым на 2015-2018 годы исключить согласно итогов проведения специальной оценки условий труда

Приложение №1
к дополнительному соглашению №1
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Л.А.Пигарева/

« __ » _____ 20__ г.

Утверждено
Директор МБОУ
"Изобильненская СОШДС"
_____/М.И.Волова/

« __ » _____ 20__ г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБОУ
«Изобильненская СОШДС»
Протокол № _____
« __ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа– детский сад » Нижнегорского района Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа-детский сад » Нижнегорского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа- детский сад » Нижнегорского района Республики Крым включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице б;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Нижнегорского района Республики Крым (далее - бюджета муниципального образования), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов):

- в образовательных организациях всех видов – до 30 процентов;
- на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, по согласованию с управлением образования администрации Нижнегорского

района Республики Крым может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым и администрацией Нижнегорского района Республики Крым.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из муниципального бюджета, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации «(без коэффициента за квалификационную категорию)», масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего образовательной организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента

Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Общеобразовательные организации	
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам, педагогу - библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Работа руководителей 1 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: гимназии лицее школе с углубленным изучением предметов	0,20
1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымскотатарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
- заведованием учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20

- работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения - в классах (группах) компенсирующего обучения - по программам индивидуального обучения на дому на основании медицинского заключения	0,45 0,45 0,45
1.6. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.8. Педагогическим работникам за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2
Квалификационная категория: высшая категория первая категория	0,35 0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория	0,20 0,15 0,10

2.8.2. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
1	2
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
Высшие звания	0,50
Ордена, медали, знаки отличия	0,40
Почетные звания:	
«Заслуженный...»	0,30
«Народный...»	0,40
Почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
Ордена, медали, знаки отличия	0,30
Почетные звания:	
«Заслуженный...»	0,20
«Народный...»	0,25
Почетные грамоты, благодарности	0,05
ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, Украины, СССР, РСФСР, в том числе:	
медали	0,25
Нагрудной знак «Почетный работник...»	0,20
Почетные спортивные звания:	
«Заслуженный мастер спорта...»	0,20
«Заслуженный тренер...»	0,20

Спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
иные нагрудные знаки (Отличник образования Украины, Василий)	0,05
Почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05
Звание «старший учитель», «учитель-методист», «воспитатель – методист»	0,05

Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почтенные грамоты, благодарности) РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом управления образования администрации Нижнегорского района Республики Крым. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования администрации Нижнегорского района Республики Крым указан в таблице 7.

Таблица 7

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер управления организация коэффициента уровня в образовательных
Уровень 1 (руководитель)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

Тарифные ставки (оклады) рабочих

2.11. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 8).

Таблица 8

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры оклады профессий рабочих, рублей	7500	7610	7720	7830	7950	8070	8200	8430

2.12. Профессии рабочих образовательной организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.13. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.14. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3. Почасовая оплата труда

3.1 Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3.2 Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 9.

Таблица 9

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях

Наименование показателя	Коэффициент по часовой оплаты труда		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

5.6. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке школы к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

5.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

выполнение обязанностей контрактного управляющего;

организацию работы по пополнению сайта школы, сайта Закупок, сайта Оценки качества

образования;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

5.8. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

5.9. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы.

5.10. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

5.11. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

5.12. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%

при выслуге лет свыше 10 лет - 25%

при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально отработанному времени (факту нагрузки).

5.13. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

6. Социальные выплаты

6.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

6.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих,

7.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются приказом управления образования администрации Нижнегорского района.

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников МБОУ «Изобильненская СОШДС».

Приложение 1
к положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ Пигарева Л.А.
« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Изобильненская СОШДС»
_____ М.И.Волова
« ____ » _____ 2016 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБОУ
«Изобильненская СОШДС»
Протокол № _____
« ____ » _____ 2016 г.

Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления образовательными организациями,
финансируемыми за счет средств бюджета Республики Крым, муниципального
бюджета для средних общеобразовательных учреждений-детский сад

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в государственных образовательных организациях	За каждого обучающегося	0,3
2	Превышение плановой наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек свыше установленного норматива	15
3	Количество работников образовательной организации	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4	Наличие групп продленного дня с полным режимом пребывания	За каждую группу	5
5	Наличие классов с организацией	За каждый класс	30

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	инклюзивного образования		
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного в соответствии с требованиями СанПиНа медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (в зависимости их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	3, Но не более 20
9	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, гаражей, тира	За каждый вид	20
10	Наличие в образовательных учреждениях (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов)	За каждого обучающегося	1
11	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
12	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в государственных общеобразовательных учреждениях детей актовых залов, вместимостью	За каждый вид	20

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	свыше 100 мест, театральных студий, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества, музеев (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
13	Удаленность от п.г.т. Нижнегорский (общеобразовательные учреждения)		20
14	Организация подвоза обучающихся в общеобразовательные учреждения		10
15.	Наличие и благоустройство земельного участка площадью	До 1 га От 1 до 3 га Свыше 3 га	10 20 30

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

_____ Пигарева Л.А.

«_____» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ

«Изобильненская СОШДС»

_____ М.И.Волова

«_____» _____ 2016 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБОУ

«Изобильненская СОШДС»

Протокол № _____

«_____» _____ 2016 г.

ПОРЯДОК

**отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных
организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и
молодежи Республики Крым**

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

2. Руководители образовательных организаций предоставляют данные согласно объемным показателям, характеризующим масштаб управления организациями, финансируемыми за счет средств бюджета Республики Крым, и несут персональную ответственность за достоверность данных.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется:

- по дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;
- по общеобразовательным организациям (школы, начальная школа-детский сад, интернаты) – по списочному составу на начало учебного года;
- по организациям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;
- по образовательным организациям дополнительного профессионального образования – по плановому количеству слушателей, обучающихся на программах повышения квалификации от 72 часов и выше на соответствующий календарный год;

5. В пункте 14 Приложения 3 участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365 дней в год.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 человек, 3 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 3 однодневных по 200 человек, 2 четырехдневных по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) / 365 = 25,7.$$

6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Количество работников в образовательных организациях определяются из расчёта всех фактически работающих сотрудников организации с учётом лиц, работающих по совместительству, но без учёта лиц, находящихся в декретном отпуске.

8. Расчёт показателя п.2 Приложения 2 осуществляется по формуле:

$R = R_{\text{общ.}} - (R_{\text{кл.}} \times R_{\text{норм.}})$, где:

$R_{\text{общ.}}$ - списочный состав,

$R_{\text{кл.}}$ - количество классов,

$R_{\text{норм.}}$ - норматив наполняемости классов.

9. Пункт 5 Приложения 2 о круглосуточном пребывании обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях относится к школам-интернатам.

10. Расчёт пункта 4 Приложения 2 производить с учётом 30-часовой нагрузки воспитателя в неделю. Если группы с неполным рабочим днём, то расчёт ведется пропорционально отработанному времени.

Например: группа работает 4 часа в день, т.е. в неделю 20 часов. Учитывая, что за 30 часов даётся 5 баллов, то за 20 часов - $20 \times 5 / 30 = 3,3$ балла

Группы

по оплате труда руководителей образовательных организаций Республики Крым
(кроме высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования)

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения (ГОУ)	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
1	Общеобразовательные учреждения	Свыше 400	300-400	1-300	-

Приложение №2
к дополнительному соглашению №1
коллективного договора между работодателем

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ Пигарева Л.А.
«___» _____ 2016 г.
Принято на общем собрании
трудового коллектива МБОУ
«Изобильненская СОШДС»
Протокол № _____
«___» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Изобильненская СОШДС»
_____ М.И.Волова
«___» _____ 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда и порядке установления доплат, надбавок работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Изобильненская средняя общеобразовательная школа –детский сад»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа –детский сад», (далее - учреждение) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Стимулирующий фонд формируется от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (до 30% от фонда оплаты труда), премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Положение разрабатывается администрацией общеобразовательного учреждения, обсуждается и согласовывается на общем собрании трудового коллектива и профсоюзного комитета, утверждается приказом директора школы. Источником финансирования является фонд оплаты труда учреждения ».

1.5. Право инициативы по распределению специальной части фонда оплаты труда работников школы предоставляется участвующим в оценке качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения, директору школы, заместителям директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

1.6. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок расчета.

1.7. Выплаты стимулирующего характера зависят от результативности труда работников, определяются на основании показателей, установленных в муниципальном задании учреждения на текущий финансовый год.

1.8. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, утверждаются директором школы.

1.9. Стимулирующие выплаты рассчитываются ежемесячно.

Максимальный период выплат – 1 (один) год.

1.10. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы.

1.11. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.12. Стимулирующие выплаты осуществляются работникам, проработавшим в учреждении не менее двух месяцев.

1.13. Стимулирующие выплаты снимаются на основании приказа директора в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обязательств, за нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, недобросовестное отношение к работе, не внимательное отношение к обучающимся, неправильное ведение документации, обоснованную жалобу обучающихся и их родителей, а также при наложении дисциплинарного взыскания на работника.

1.14. О прекращении стимулирующих выплат по соответствующему критерию издается приказ директора по школе, в котором указываются размеры и сроки снятия стимулирующих выплат.

II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ И РАСЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКОВ. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Расчет суммы стимулирующих выплат производится путем умножения количества баллов, набранных работником, в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующего фонда, на цену одного балла.

2.2. Цена одного балла для каждого работника определяется путем деления максимальной суммы стимулирующих выплат (не более 30% от должностного оклада) для данного работника на его максимальное количество баллов, установленное настоящим положением.

2.3. Максимальное количество баллов работника определяется путем суммирования максимальных баллов по всем критериям, установленным для каждой из занимаемых им должностей. Например, если работник занимает в учреждении должность социального педагога и имеет педагогическую нагрузку, то его максимальный балл

определяется как сумма максимальных баллов по следующим категориям: «весь персонал», «социальный педагог», «учитель».

2.4. Максимальный балл по категории «учитель» определяется в зависимости от специфики преподаваемых предметов.

2.5. Педагогическим работникам пропорционально отработанному времени производится расчет ежемесячной выплаты за выслугу лет путем умножения базовой единицы на коэффициент за выслугу лет, устанавливаемый приказом директора учреждения на основе записей в трудовой книжке работника. Сумма ежемесячной выплаты за выслугу лет не входит в максимальную сумму стимулирующих выплат.

2.6. Работники школы обязаны провести самоанализ в соответствии с критериями оценивания труда работников и предоставить результаты в комиссию не позднее, чем за три дня до даты проведения заседания комиссии.

2.7. Заместители директора, педагоги представляют информацию по анализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями.

2.8. Рассмотрение представленных материалов производится комиссией по распределению стимулирующего фонда, назначаемой приказом директора.

2.9. Приказ об установлении стимулирующих выплат издается до 20 числа каждого месяца. Выплата средств из стимулирующего фонда производится ежемесячно в течение учебного года.

2.10. О дате проведения заседания комиссии трудовой коллектив информируется заблаговременно.

2.11. В месяц вынесения дисциплинарного взыскания работникам образовательного учреждения дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются.

2.12. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

III. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Критерии оценивания труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя общеобразовательная школа – детский сад» Нижнегорского района Республики Крым закреплены в Приложении 1.

IV. ПРЕМИРОВАНИЕ

4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются

в каждом случае в зависимости от наличия остатка стимулирующего фонда, средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения.

4.3. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.4. Основания для назначения премий:

- безупречное выполнения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы;
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными обязанностями, трудовым договором, инструкциями по ОТ и ТБ;
- создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности;
- личное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- образцовое ведение документации.

4.5. Единовременные премии:

- к юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- по поводу вручения знаков отличия, почетных грамот;
- за выполнение общественно значимых дел;
- победа обучающихся в состязаниях различного уровня.

**Критерии и показатели качества труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Изобильненская средняя
общеобразовательная школа –детский сад» Нижегородского района
Республики Крым**

<i>Категории работников школы</i>	<i>Критерии для начисления стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>
Весь персонал (данная категория относится к каждой из последующих категорий)	- выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1 - 5 баллов
	- отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей (кроме педагогических работников);	1 балл
	- нарушение правил и норм техники безопасности и охраны труда,	минус 2 балла
	- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и законодательства	минус 2 балла
	Максимальное количество баллов	Всего 6
Заместитель директора	- своевременное предоставление отчетности по курируемым направлениям, качественное ведение внутренней документации	0 -3
	- эффективность методической работы в учреждении (педсоветы, методсоветы, МО, совещания при директоре и заместителях директора, творческие группы, самообразование, организация повышения квалификации, организация профилактической работы, работа с молодыми специалистами)	0-3
	- организация мониторинговых, диагностических исследований разного уровня	0-3
	- эффективное использование ИКТ в учебно- воспитательном процессе и в управленческой деятельности (школьный сайт, работа с электронной почтой, использование различных компьютерных программ для составления отчетности)	0-3

	- организация и осуществление внутришкольного контроля (справки, приказы, посещение уроков, открытых мероприятий, посещение родительских собраний, ведение журнала внутришкольного контроля)	0-3
	<i>Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Учитель	УЧАСТИЕ ПЕДАГОГОВ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ (участие в педсоветах, Методических советах, методических неделях, участие в работе МО, творческих группах школы, района, республики; использование ИКТ, работа с личным педагогическим сайтом, работа со школьным сайтом, инновационная деятельность, участие в районных семинарах, самообразование, наставничество, повышение квалификации (с предоставлением удостоверения), мониторинг успеваемости (1 раз в четверть, с предоставлением материалов руководителям МО), пополнение методической копилки кабинета (с указанием разработанного материала)	1 - 10
	Участие учителей в проведении открытых уроков, семинаров, выставок, конкурсах профессионального мастерства (со сдачей конспекта, фотоматериалов)	Школьный уровень: 2 балла Муниципальный уровень: 4 баллов
	ВНЕКЛАССНАЯ РАБОТА (наличие призеров и победителей олимпиад различных уровней, конференций и МАН, соревнований, конкурсов (по приказам Министерства образования, рекомендациям КРИППО), фестивалей, проектов; экскурсии, бесплатные кружки, предметные недели, открытые мероприятия (по предметам и с классом), родительские собрания (учет посещаемости), работа с детьми различных категорий, индивидуальная работа с учащимися, консультации по предмету, участие в заседаниях Совета профилактики, заседаниях психолога – медико-педагогического консилиума)	1 - 10

УСПЕВАЕМОСТЬ		
Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам четверти/численность обучающихся (с учетом специфики предмета для 5-11 классов, для начальной школы без специфики)	Математика, иностранный язык, русский язык, физика, химия, украинский язык	Максимальный балл =12 от 1 до 0,8 – 12 баллов; от 0,79 до 0,6 – 10 баллов; от 0,59 до 0,4 – 8 баллов; от 0,39 до 0,2 – 6 балла; от 0,19 до 0,08 – 4 балла
Биология, география, история, литература, обществознание, украинская литература, информатика		Максимальный балл =9 от 1 до 0,8 – 9 баллов; от 0,79 до 0,6 – 7 баллов; от 0,59 до 0,4 – 5 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл
Изобразительное искусство, музыка, технология, трудовое обучение, физическая культура, МХК, ОБЖ		Максимальный балл =4 от 1 до 0,8 – 4 балла; от 0,79 до 0,5 – 3 балла; от 0,49 до 0,3 – 2 балла; от 0,29 до 0,08 – 1 балл.

	для начальной школы число хорошистов на общее число учащихся класса	Максимальный балл =12 от 1 до 0,7 = 12 баллов; от 0,69 до 0,40 = 10 баллов; от 0,39 до 0,28 = 8 баллов; от 0,27 до 0,10 = 6 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.
	Успеваемость обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации и/или независимого оценивания образовательных результатов (первое полугодие учебного года) (для педагогов, предметы которых выбраны для сдачи ГИА)	Минус 2 балла за 1 неуспевающего
	Качество знаний обучающихся: по итогам государственной итоговой аттестации и/или независимого оценивания образовательных результатов (первое полугодие учебного года) (для педагогов, предметы которых выбраны для сдачи ГИА)	100% - 6 баллов 70-90% - 5 баллов 60-70% - 4 баллов. 50-60% - 3 баллов 40-50% - 2 баллов 30 -40% -1 балла
	ВЕДЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ (качественное ведение классных журналов, журналов внеурочной деятельности, элективных курсов, журналов по ТБ, документации классных руководителей, личных дел учащихся, проверка дневников, своевременная сдача отчетов и информации, заполнение патронажного журнала, разработка локальных актов)	1 - 10
	<i>Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 10 баллов</i>
	Максимальное количество баллов для каждого учителя определяется в зависимости от специфики преподаваемых предметов	
Социальный педагог	Ведение внутренней документации	0-2
	Взаимодействие с профильными организациями по профилактике правонарушений, преступлений, безнадзорности	0-2
	Эффективность работы с учащимися, находящимися под опекой, инвалидами, одаренными, учащимися из семей СОП (проведенные рейды, составленные акты)	0-3
	Разнообразие форм работы с детьми разных категорий.	0-2

	Результативная деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН,	0-2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов и т.п.)	0-2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Педагог – психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-2
	Ведение внутренней документации	0-2
	Эффективность работы с учащимися разных категорий	0-3
	Проведение диагностических исследований с учащимися и их родителями.	0-2
	Результативная деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН,	0-2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов и т.п.)	0-2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Завхоз	- обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с нормами СанПиН,	0-2
	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни,	0-2
	- высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ,	0-3
	- качественное ведение документации, в том числе предоставление отчетности в	0-3

	установленные сроки,	
	- своевременное и качественное ведение учета материальных ценностей	0-3
	- систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии, топлива, водопотребления,	0-1
	- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем,	0-1
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Медицинская сестра	- охват профилактическим осмотром обучающихся;	0-2
	- качественное ведение медицинской документации;	2
	- проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию, профилактике заболеваемости участников учебно-воспитательного процесса;	0-1
	- качественный контроль соблюдения санитарных условий в соответствии с СанПиН в учебном заведении;	2
	- состояние оборудования и оформления медицинского кабинета, а также необходимых стендов по учебному заведению;	0-2
	- качественный контроль организации питания;	0-4
	- активное участие в работе школы: педагогические консилиумы и педсоветы, родительские собрания и экскурсии детей и т.д.;	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Библиотекарь	Участие в методической работе школы, организация контроля по сохранению библиотечного фонда	0 - 3
	создание и ведение электронного банка данных периодики и литературных изданий;	0-3

	Организация или участие в массовых мероприятиях, оформление тематических выставок, результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях	0-4
	- доставка учебников в школу и из школы	0-3
	- проведение консультаций с родителями учащихся, наличие информационного стенда и его постоянное обновление, оформление библиотеки	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15
Секретарь	- своевременность выполнения входящей документации	0-3
	- оперативное доведение информации, приказов администрации до исполнителей, рассылка необходимой информации педагогам школы	0-2
	ведение учета контингента обучающихся, использование различных компьютерных программ для составления отчетности	0-5
	- качественное ведение документации согласно номенклатуре дел обеспечение ее сохранности, подготовка и сдача в архив, отсутствие возврата документов на доработку;	0-5
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 5 баллов</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 15 баллов
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- качество ведения внутренней документации,	0-1
	- своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции,	0-2
	- качественное обеспечение безопасных и здоровых условий труда,	0-1
	- дополнительная работа при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ.	0-3
	-Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 2 балла</i>

	Максимальное количество баллов	Всего 10
Сторож (вахтер)	- содержание сторожевого помещения и территории в соответствии с требованиями СанПиН,	0-2
	- целостность охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличие пломб, противопожарного инвентаря),	0-3
	- участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году	0-5
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 2 балла</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 10
Уборщик производственных и служебных помещений	- содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	0-2
	- качество проведенных генеральных уборок	0-2
	- участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году, косметический ремонт в течение учебного года	0-5
	- дополнительная работа при проведении открытых мероприятий	0-2
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 – 2 балла</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 11
Лаборант	выполнение работы общественного инспектора по охране труда	0-3
	обеспечение качественного санитарного состояния лабораторного оборудования	0-2
	отсутствие жалоб на работу лаборанта со стороны участников образовательного процесса	0-2
	качественное выполнение должностных обязанностей	0-1
	- <i>ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</i>	<i>минус 1 балл</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 8

Машинист (кочегар) котельной	содержание помещений котельных в надлежащем состоянии, качественная уборка помещения	0-2
	Высокое качество и своевременность организации проведения текущих ремонтных работ	0-2
	За ненормированную рабочую неделю	0-3
	Выполнение особо важных для школы работ	0-3
	- систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии, топлива	0-2
	- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	<i>минус 1 – 3 балла</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 12
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году, косметический ремонт в течение учебного года	0-3
	за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2
	- дополнительная работа при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ.	0-2
	выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства (сварочные, токарные и слесарные работы).	0-2
	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни,	0-1
	- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	<i>минус 1 – 2 балла</i>
	Максимальное количество баллов	Всего 10
Педагог - организатор	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	Школьный уровень: 2 балл Муниципальный уровень: 5 баллов Региональный и федеральный – 10 баллов
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, занятость учащихся во внеурочное время	0 -3

Участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	0-2
Образцовое ведение документации и наглядных материалов (оформление стендов) в школе	0-2
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов.)	0-1
Организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся	0-1
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.д. различного уровня:	0-3
Работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций	0-3
- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	минус 1 – 5 баллов
Максимальное количество баллов	Всего 25

