

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сажинская средняя общеобразовательная школа»

_____ В.И. Чугаева
«12» января 2021 года

Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сажинская средняя общеобразовательная школа»

_____ С.Ф. Половников
«12» января 2021 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сажинская средняя общеобразовательная школа» на 2018-2021 годы
о внесении изменений и дополнений

(зарегистрирован государственным казенным учреждением
службы занятости населения Свердловской области
«Артинский центр занятости» 28 сентября 2018 года № 11-К)

Принято на общем собрании работников
Протокол № 1 от «12» января 2021 года

В связи с внесением изменений в Положение об оплате труда работников МАОУ «Сажинская СОШ» на 2018-2021 года, утвержденного приказом директора № 37-од от 12.01.2021 года, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Сажинская средняя общеобразовательная школа», в лице директора Половникова Сергея Федоровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Чугаевой Валентины Ивановны, действующей на основании решения собрания членов первичной профсоюзной организации работников МАОУ «Сажинская СОШ» (протокол № 2 от 08.11.2016 года), с другой стороны, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.8. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сажинская средняя общеобразовательная школа» к Коллективному договору МАОУ «Сажинская СОШ» на 2018-2021 года изложить в новой редакции.
2. Все остальные приложения к коллективному договору и коллективный договор МАОУ «Сажинская СОШ» на 2018-2021 года остаются неизменными.
3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора МАОУ «Сажинская СОШ» на 2018-2021 годы.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Сажинская средняя общеобразовательная школа», в дальнейшем сокращенное наименование МАОУ «Сажинская СОШ», разработанное на основании Постановления Администрации Артинского городского округа от 19.05.2017 г. №430 «Об утверждении Примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа» с внесенными изменениями, Приказа Управления образования Администрации Артинского городского округа от 20.10.2020 г. № 237-од «О размерах компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа», Приказа Управления образования Администрации Артинского городского округа от 08.10.2018 г. № 191-од «Об утверждении Типового положения о стимулировании работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа».

Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Сажинская СОШ» вступает в силу с 01.01.2021 г.

1.2. Заработная плата работников МАОУ «Сажинская СОШ», устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МАОУ «Сажинская СОШ», системами оплаты труда. Системы оплаты труда в МАОУ «Сажинская СОШ», устанавливаются на основе настоящего Примерного положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

1.3. Фонд оплаты труда в образовательных организациях формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МАОУ «Сажинская СОШ», утверждается директором по согласованию с Управлением образования Администрации Артинского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации Артинского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу образовательной организации.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАОУ «Сажинская СОШ», должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее -

ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАОУ «Сажинская СОШ» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАОУ «Сажинская СОШ».

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАОУ «Сажинская СОШ» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МАОУ «Сажинская СОШ» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников МАОУ «Сажинская СОШ», производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор МАОУ «Сажинская СОШ»:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ «Сажинская СОШ» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.10. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Оплата труда работников МАОУ «Сажинская СОШ» включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. МАОУ «Сажинская СОШ» в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «Сажинская СОШ» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не может быть ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в Постановлении Администрации Артинского городского округа от 19.05.2017 г. №430 «Об

утверждении Примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа», с внесенными изменениями.

МАОУ «Сажинская СОШ» имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. МАОУ «Сажинская СОШ» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МАОУ «Сажинская СОШ», имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, обособленных структурных подразделениях образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, МАОУ «Сажинская СОШ» занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.9. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему положению.

3.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МАОУ «Сажинская СОШ» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.11. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению № 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом МАОУ «Сажинская СОШ», принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.13. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении № 5 к настоящему положению.

3.14. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее - работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

3.15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях N 6 к настоящему положению.

3.16. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.17. Рекомендуемые размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях N 7 и 8 к настоящему Примерному положению.

3.18. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

4.3. Размер должностного оклада директора МАОУ «Сажинская СОШ» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций (кратностью), установленных Управлением образования Администрации Артинского городского округа.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается постановлением Администрации Артинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего заместителя руководителя) устанавливается постановлением Администрации Артинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 2.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего главного бухгалтера) устанавливается постановлением Администрации Артинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 1,8.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций устанавливается заработная плата, формируемая из должностного оклада, выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и утверждаемая в их трудовых договорах. Размер оклада заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются локальными правовыми актами по оплате труда и трудовыми договорами.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностных окладов руководителям образовательных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации: руководителям образовательных организаций, аттестованным на соответствии занимаемой должности и набравшим более 70 % от количества набранных баллов – 10 % от минимального должностного оклада.

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

для руководителей – 5000 рублей за почетное звание, начинающееся со слов «Народный» и «Заслуженный».

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

4.7. Стимулирование директора МАОУ «Сажинская СОШ», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утверждаемого Управлением образования Администрации Артинского городского округа (далее - Положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

4.8. Заместителям руководителя МАОУ «Сажинская СОШ» и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения принимается директором МАОУ «Сажинская СОШ».

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании Положения о компенсационных выплатах (Приложении № 9), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников, в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАОУ «Сажинская СОШ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютной сумме (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам МАОУ «Сажинская СОШ» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.9. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- классное руководство;
- проверку письменных работ;
- заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами;

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- организацию трудового обучения;
- организацию профессиональной ориентации;
- подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Управление образования Администрации Артинского городского округа вправе устанавливать рекомендуемые предельные нормативы по видам компенсационных выплат, используемых для расчета потребности в средствах на оплату компенсационных выплат в фондах оплаты труда МАОУ «Сажинская СОШ» установлены в Положении о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Сажинская СОШ» (Приложении № 9).

Размер компенсационных выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Работникам МАОУ «Сажинская СОШ» (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования Администрации Артинского городского округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательной

организации на основании нормативного акта Управления образования Администрации Артинского городского округа, коллективного договора, соглашения и (или) локального правового акта образовательной организации.

5.11. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором МАОУ «Сажинская СОШ» в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Сажинская СОШ», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 10), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ «Сажинская СОШ» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МАОУ «Сажинская СОШ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных,

ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

6.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

6.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.11. В целях социальной защищенности работников МАОУ «Сажинская СОШ» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным правовым актом Управления образования Администрации Артинского городского округа, Положением о премировании работников МАОУ «Сажинская СОШ» (Приложение № 11), принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

6.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным правовым актом Управления образования Администрации Артинского городского округа, Положением о материальной помощи работникам МАОУ «Сажинская СОШ» (Приложение № 12), принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.13. Учредитель, Управление образования Администрации Артинского городского округа, осуществляет планирование средств на стимулирующую часть оплаты труда в пределах от 5 до 40 % общего фонда оплаты труда образовательной организации в зависимости от категории работников, в соответствии со своим локальным нормативно-правовым актом, на основании которого осуществляется распределение фондов оплаты труда на следующий календарный год.

Перечень должностей работников,

которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в МАОУ «Сажинская СОШ»

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
мастер участка (включая старшего);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;
администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;
главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 008

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Рекомендуемый размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по физической культуре	11 355,25
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения	12017,25
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед); тьютор	12 436,20

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8 118
3 квалификационный уровень	заведующий столовой	11 260
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
3 квалификационный уровень	заведующий филиала	13 512

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь;	8 118
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; электроник; специалист по кадрам;	11 134
4 квалификационный уровень	водитель автобуса	12633

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	8 118

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование квалификационного разряда	Рекомендуемый размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	4 273
2 квалификационный разряд	4 746
3 квалификационный разряд	5 253
4 квалификационный разряд	5 810
5 квалификационный разряд	6 452
6 квалификационный разряд	7 144

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 12 113 – 13 322 рублей.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; кастелянша; мойщик посуды; подсобный рабочий; сторож; вахтер; уборщик производственных помещений; уборщик территории	7 882
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 118
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	слесарь-сантехник	8 118
	водитель автомобиля; повар;	8 985
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 985

**Положение
о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Сажинская СОШ»**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа от 20.10.2020 г. № 237-од «О размерах компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа».

1.2. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Сажинская СОШ» разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, усиления социально-экономической и правовой защиты, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и материальной заинтересованности при выполнении дополнительных видов работ и расширения зоны обслуживания; определения характера, размера и условий выплат компенсационного характера.

1.3. В данное Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются приказом директора МАОУ «Сажинская СОШ» по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2. О размерах компенсационных выплат

2.1. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате **за работу в местностях с особыми климатическими условиями**, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР" в размере **15 %** к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.2. **Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Рекомендуемые размеры доплат:

- за класс вредности 3.1. – 4 % от должностного оклада;
- за класс вредности 3.2. -8 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск);
- за класс вредности 3.3.- 12 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя);
- за класс вредности 3.4. – 16 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя).

2.2.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается компенсационная выплата - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер определяется локальным актом образовательной организации в зависимости от вида факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т.ч. и тяжелых форм.

3. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа от 09.06.2017 г. № 138-од в следующих размерах:

3.1. **15 процентов** - за работу в **общеобразовательных** учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3.2. **15 процентов** - за работу в образовательных организациях, **имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.**

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3.3. **20 процентов** - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

4. Компенсационная выплата за **совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Компенсационная выплата за **расширение зоны обслуживания:**

5.1. электромонтеру, за обслуживание структурного подразделения «Детский сад с.Сажино» и филиала «Коневский детский сад», за ответственного за электрохозяйство по Учреждению – **3000 рублей;**

5.2. заведующей школьной столовой, за организацию питания воспитанников Структурного подразделения «Детский сад с.Сажино» и при необходимости филиала «Коневский детский сад» - **2000 рублей;**

Выплаты устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются приказом директора.

6. Компенсационная выплата за увеличение объема работы или **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7. Размеры **компенсационных доплат за дополнительный объем работ** в образовательной организации следующие:

7.1. за **классное руководство** – **200 рублей за каждого ребенка класса;**

7.2.1. за проверку тетрадей: в начальных классах, по математике, русскому языку, литературе, культуре речи, иностранному языку:

- при наличии свыше 20 человек в классе – **20 %** от нового должностного оклада;
- при количестве человек в классе от 15 до 20 – **10 %** от должностного оклада;
- при количестве человек в классе до 14 – **5 %** от должностного оклада;

7.2.2. за проверку тетрадей по остальным предметам:

- при наличии свыше 20 человек в классе – **10 %** от нового должностного оклада;
- при количестве человек в классе от 15 до 20 – **5 %** от должностного оклада;
- при количестве человек в классе до 14 – **2,5 %** от должностного оклада.

7.3. за заведование учебными кабинетами и группами ДОУ:

7.3.1. **со спецоборудованием** (кабинет начальных классов, кабинет математики и информатики, спортзал, кабинет химии и биологии, кабинет физики, кабинет технологии (обслуживающий труд), кабинет технологии (мастерская), школьный музей) **и группами ДОУ – 1000 рублей;**

7.3.2. кабинеты начальных классов, кабинет ОБЖ, кабинет сельхоз машин, кабинет истории и географии, актовый зал, кабинет русского языка и литературы, кабинет музыки, кабинет педагога-психолога, кабинет учителя-логопеда, библиотека – **500 рублей;**

7.4. за руководство методическими объединениями (ежемесячно):

	на уровне образовательной организации (школьные методические объединения)	на уровне Артинского городского округа (районные методические объединения)
Руководство МО по предметам, которые не представляются к итоговой аттестации	500 рублей	1 500 рублей
Руководство МО по предметам, которые представляются к итоговой аттестации	1 000 рублей	2 000 рублей

7.5. за выполнение функций координатора (за координацию работы в рамках общественного - государственного характера управления, для председателей профсоюзной организации -до **50% от оклада**, пропорционально количеству членов профсоюзной организации; за выполнение функций куратора проекта, группы (в соответствии с локальным актом образовательной организации) – до **1000 рублей;**

7.6. ответственному за реализацию федеральной или региональной программы в образовательной организации (при наличии Соглашения с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Институтом развития образования, Управлением образования) – до **3000 рублей;**

7.7. за ведение внеурочной деятельности – определяется по формуле $K_d = R_{мДОПДО} / 18 * K_{ч}$ рублей, где K_d – компенсационная доплата, $R_{мДОПДО}$ – размер минимального должностного оклада педагога дополнительного образования в соответствии с муниципальным правовым актом (доплата устанавливается за час внеурочной деятельности), $K_{ч}$ – количество часов внеурочной деятельности;

7.8. за ведение официального сайта образовательной организации – до **30 % от минимального должностного оклада;**

7.9. за ведение информационных баз данных в образовательной организации (КАИС, РБД, РБДО, электронный дневник (для администратора), иные БД - до **30 % от минимального должностного оклада;**

7.10. за заполнение базы данных ЕГИССО – до 4000 рублей (в зависимости от численности обучающихся)

Численность	Компенсационная доплата
До 50 человек	500 рублей
51-100	1000 рублей
101-150	1500 рублей

151-200	2000 рублей
201-250	2500 рублей
251-300	3000 рублей
350-400	3500 рублей
401 и более	4000 рублей

7.11. за наставничество – **до 500 рублей в месяц;**

7.12. за разъездной характер работы – определяется образовательной организацией согласно калькуляции затрат педагога до места обучения (филиала, структурного подразделения);

7.13. за организацию подвоза в образовательную организацию – **до 3000 рублей;**

7.14. за организацию питания в образовательной организации – **до 2000 рублей;**

7.15. за организацию комплексной безопасности в образовательной организации (антитеррористическая безопасность, ГО и ЧС, безопасность дорожного движения, пожарная безопасность и пр.- при отсутствии штатного сотрудника) – **до 2000 рублей;**

Размеры компенсационных доплат за дополнительный объем работ устанавливаются приказом директора на определенный период.

В случае ненадлежащего исполнения сотрудником своих обязанностей при выполнении дополнительного объема работ, директор имеет право по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации отменить компенсационную доплату за дополнительный объем работ на один месяц.

Положение о стимулировании работников МАОУ «Сажинская СОШ»

1. Настоящее Положение о стимулировании МАОУ «Сажинская СОШ» устанавливает размеры стимулирующего характера, условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организаций, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Настоящее Положение о стимулировании работников «Сажинская СОШ» разработано на основании постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП (ред. от 21.07.2017), «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Администрации Артинского городского округа от 19.05.2017 г. № 430 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа», Приказа Управления образования Администрации Артинского городского округа от «08» октября 2018 г. № 191-од «Об утверждении Типового Положения о стимулировании работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа».

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются на основании конкретных показателей (критериев) оценки эффективности труда, которые отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (приложения № 1-31 к настоящему Положению).

6. Каждый работник ежемесячно, до 21 числа текущего месяца заполняет стимулирующие листы, отражающие конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда данного работника. Стимулирующие листы сдаются специалисту по кадрам.

7. До 25 числа каждого месяца комиссия по стимулированию работников МАОУ «Сажинская СОШ» осуществляет комплексную оценку выполнения критериев эффективности (показателей) работы всех работников образовательной организации. Состав комиссии по стимулированию работников - 7 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора на основании решения Общего собрания работников МАОУ «Сажинская СОШ». В состав комиссии входят не менее 3-х человек от администрации образовательной организации, 3 – представителя профсоюзной организации, 1 представитель – от коллектива (не член профсоюза). В состав комиссии должны входить не менее 2 представителей дошкольного образования. Члены комиссии обязаны добросовестно, на безвозмездной основе осуществлять защиту интересов ра-

ботников, а также справедливо и непредвзято осуществлять оценку деятельности каждого работника за каждый месяц.

8. Решения комиссии по стимулированию оформляются протоколом. Ответственным за оформление протокола в образовательной организации является председатель комиссии. В случае добавления или лишения баллов конкретного работника в протоколе указывается обоснование принятого решения.

На основании протокола стимулирующей комиссии оформляется приказ директора, в котором указывается сумма набранных баллов и размер стимулирования в денежном выражении в отношении каждого работника образовательной организации в текущем месяце. Приказ директора о стимулировании является основанием для начисления стимулирующих выплат. В отсутствие приказа директора о стимулировании работников начисление стимулирующих выплат работникам не производится.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ не начисляются:

- 1) в случае непредставления в установленный срок листа стимулирования от работника;
- 2) в случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания.

В случае непредставления листа стимулирования в текущем месяце работник имеет право представить лист стимулирования в следующем месяце. Комиссия по стимулированию в данном случае обязана рассмотреть данный лист стимулирования и дать оценку работы сотрудника за указанный в листе период. Представление листов стимулирования в комиссию по стимулированию допускается не более чем за 2 месяца (текущий и предыдущий).

В случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания решение о лишении стимулирующих выплат данного работника принимается единолично руководителем образовательной организации (без решения комиссии о стимулировании). В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке запрещается выплата работнику премиальных выплат. Выплата стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы; а также за качество выполняемых работ – остается на усмотрение руководителя образовательной организации. При этом запрещается лишение работника (при наличии у него дисциплинарного взыскания) стимулирующей выплаты за стаж.

10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Конкретные показатели за интенсивность высокие результаты работы определяются в приложениях № 1-31 к настоящему Положению.

11. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- выплаты за ученую степень доктора наук – 5000 рублей ежемесячно;
- выплаты за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей ежемесячно;
- выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" – 5000 рублей ежемесячно;
- выплата за почетное звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 2000 рублей ежемесячно;
- выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с Приложениями № 1-31.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

12. Выплата за стаж устанавливается работнику в целях поощрения опыта работы конкретного сотрудника образовательной организации.

Выплата за стаж рассчитывается:

- для работников административно-управленческого персонала (заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий столовой (шеф-повар), заведующий филиалом / структурным подразделением) – из расчета количества лет в руководящей должности;
- для педагогических работников – из расчета стажа работы в системе образования в Артинском городском округе;
- для специалистов (специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, электроник, повар и прочие) – из расчета стажа работы по специальности;
- для обслуживающего персонала - из расчета количества лет работы в данной образовательной организации.

Выплата за стаж устанавливается в балловом значении и составляет не более 10 баллов, по 0,5 балла за каждый отработанный год (вновь принятые работники в первый год работы – 0 баллов, 1 отработанный год – 0,5 баллов, 2 года – 1 балл, 3 года – 1,5 балла и т.д., 20 и более лет – 10 баллов). Лишение стимулирующих выплат за стаж (при наличии дисциплинарных взысканий) не допускается. Стоимость балла определяется ежемесячно, при расчете стоимости стимулирующего балла.

Комиссия по стимулированию до начала каждого учебного года (при необходимости – календарного) рассматривает стаж работы всех сотрудников и утверждает фиксированную выплату за стаж на соответствующий год. Выплата за стаж определяется по состоянию стажа работника на 01 января и 01 сентября соответствующего года. В течение остального времени – стимулирующая выплата не пересматривается, за исключением вновь принятых работников. Стимулирующая выплата за стаж пересматривается ежегодно. При расчете стажа каждого работника могут быть привлечены ответственные специалисты образовательной организации: бухгалтер, специалист по кадрам и пр.

13. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда (при наличии экономии по фонду оплаты труда) по решению руководителя образовательной организации (комиссия по стимулированию не рассматривает) применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – **10 000 рублей**;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – **10 000 рублей**;
- 3) при объявлении благодарности Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – **5 000 рублей**;
- 4) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – **5 000 рублей**;
- 5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – **5 000 рублей**;
- 6) в связи с празднованием Дня учителя – **1 000 рублей**;
- 7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами, при стаже работы в данной ОО не менее 5 лет (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – **3 000 рублей**;
- 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - **3 000 рублей**;
- 9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - **3 000 рублей**;
- 10) за личный вклад сотрудника в выполнение важных и сложных заданий- **до 3 000 рублей**
- 11) по итогам работы за полугодие и за год - в размере до одного должностного оклада;

14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

15. Работникам, работающим по внешнему совместительству, премиальные выплаты не начисляются.

16. Расчет ежемесячного стимулирующего фонда осуществляется главным бухгалтером (бухгалтером) образовательной организацией согласно штатному расписанию, по формуле:

$СФ = (ФОТ \text{ (ежемесячный)} - ГТ) - 15 \% \text{ (ур. коэффициент)}$, где

СФ - стимулирующий фонд

ФОТ – фонд оплаты труда в месяц по данной категории работников

ГТ – гарантированные выплаты (оклад, сельские, категория, компенсационные выплаты).

Из стимулирующего фонда в месяц главный бухгалтер вычитает размер стимулирующих выплат за стаж (СВст), а также премиальные выплаты (ПВ) – до 10% от стимулирующего фонда. Наличие и необходимость премиальных выплат в текущем месяце определяется единолично руководителем образовательной организации при наличии условий, предусмотренных п. 13 настоящего Положения. Окончательный размер стимулирующего фонда к распределению (за качество, интенсивность и высокие результаты работы) определяется бухгалтером по формуле:

$РСФ = СФ - СВст - ПВ$, где

РСФ – распределяемый стимулирующий фонд

СФ – стимулирующий фонд общий в месяц (по данной категории работников)

СВст – стимулирующие выплаты за стаж,

ПВ – премиальные выплаты.

После определения распределяемого стимулирующего фонда в текущем месяце, рассчитывается стоимость 1 балла (по листам самооценки) по формуле:

$СтБ = РСФ / ОК$, где

СтБ – стоимость 1 балла

РСФ – распределяемый стимулирующий фонд

ОК - общее количество баллов заработанных по листам стимулирования всеми работниками (данной категории работников)

Стоимость одного балла указывается в приказе по стимулированию.

В приказе о стимулировании также указывается общее количество баллов, заработанных каждым работником образовательной организации, и стоимостное выражение стимулирующих выплат по каждому сотруднику.

Стимулирующий фонд (СФ) распределяется ежемесячно в полном объеме.

При расчете РСФ для специалистов и обслуживающего персонала (по местному бюджету) вычитаются также начисленные по приказу Управления образования стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации.

Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные работника	Данные комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качество реализации общеобразовательных программ по итогам четверти, полугодия, за год (по результатам АКР, ДКР, ОКР): <ul style="list-style-type: none"> • качество образования ниже среднерайонного показателя; • качество образования на уровне среднерайонного показателя • качество образования выше среднерайонного 	06 16 26	26		
2. Наличие выпускников, получивших аттестат с отличием. Наличие выпускников, получивших по результатам ЕГЭ 80 и более баллов - наличие высокобалльников по результатам ЕГЭ, ОГЭ (80 и более баллов) - наличие медалистов	16 26	26		
3. Наличие победителей и призеров среди обучающихся, принимающих очное участие в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах и конкурсах (При наличии нескольких детей – баллы суммируются за каждого)	36	36		
4. Сопровождение учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях (очно) - участие и сопровождение педагогов ОО на муниципальном уровне - участие и сопровождение педагогов ОО на региональном уровне - собственное участие (При выполнении нескольких критериев – баллы суммируются за каждого)	16 26 26	26		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	26	26		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 26	26		
За качество выполняемых работ				
7. Доля педагогических работников в образовательной организации, имеющих высшую и первую квалификационную категорию (от общего числа пед.работников): <ul style="list-style-type: none"> • до 50% • 50-80% • более 80% 	06 16 26	26		
8. Выполнение годового плана прохождения курсовой подготовки педагогов в <u>текущем месяце</u> <ul style="list-style-type: none"> • невыполнение плана • 100 % выполнение 	06 16	16		
9. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление сайта ОО по образовательной деятельности	16	16		
10. Результаты итоговой аттестации обучающихся: по результатам ОГЭ (Примечание: Показатель указывается по итогам предыдущего учебного года) - улучшение показателей сдачи ОГЭ (указывается %); - на уровне прошлого года; - результаты ОГЭ хуже прошлогодних.	26 16 06	26		
11. Результаты итоговой аттестации обучающихся: по результатам ЕГЭ. (Примечание: Показатель указывается по итогам предыдущего учебного года) - улучшение показателей сдачи ЕГЭ (указывается %); - на уровне прошлого года; - результаты ЕГЭ хуже прошлогодних.	26 16 06	26		

12. Отсутствие выпускников, не получивших документ об образовании установленного образца по итогам ГИА прошедшего учебного года (баллы устанавливаются по итогам сдачи ГИА на весь учебный год) - отсутствие - наличие (хотя бы 1)	2 б 2 б 0 б	2 б		
13. Высокий уровень подготовки, организации и проведения итоговой аттестации, обеспечение участия в процедуре ГИА9, ГИА11 общественных наблюдателей, членов и уполномоченных членов ГЭК, экспертов предметных подкомиссий, конфликтной комиссии • школа является пунктом проведения экзамена • наличие членов ГЭК в ОО • собственное участие в процедуре ГИА • наличие муниципальных экспертов в ОО • наличие организаторов • наличие общественных наблюдателей (примечание – баллы могут суммироваться) Баллы выставляются только за период итоговой аттестации	3 б 2 б 2 б. 1 б 1 б 1 б.	10 б		
14. Осуществление внутришкольного контроля, посещение и анализ уроков педагогов в текущем месяце - менее 2 - 3 и более	0б 1б	1 б		
15. Кураторство за молодыми специалистами (Указать какая работа проделана в текущем месяце)	2 б	2 б		
16. Разработка образовательных программ, рабочих программ, адаптированных программ, локальных правовых актов в текущем месяце. Функции контроля - разработка программ; - контрольная функция	2 б 1 б	2 б		
17. Подготовка и сопровождение педагогов в рамках аттестационных процессов в текущем месяце	1 б.	1 б.		
Всего:		36 б		

Приложение 2
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности:
«заместитель директора по воспитательной работе (ВР)»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные работника	Данные комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие обучающихся – призеров муниципальных конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, военно-патриотической направленности (указать кто и где принимал участие в текущем месяце). *Балл проставляется однократно, не суммируется	4б	4 б		
2. Наличие обучающихся, принимающих очное участие в региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и пр. • наличие победителей в региональных конкурсах или олимпиадах • наличие победителей во всероссийских или международных конкурсах или олимпиадах *Балл проставляется однократно, по наибольшему показателю, не суммируется	5 б. 8 б.	8 б		
3. Наличие учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях (очно) - участие и сопровождение педагогов ОО на муниципальном уровне - участие и сопровождение педагогов ОО на региональном уровне - собственное участие (При выполнении нескольких критериев – баллы суммируются за каждого)	1 б. 2 б. 2 б.	2б		

4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
6. Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, ТКДНиЗП, ВШУ в текущем месяце:				
• снижение количества обучающихся	26	26		
• сохранение количества на том же уровне	16			
• увеличение количества обучающихся	06			
7. Проведение общественно полезных социальных акций (указать каких)	26	26		
8. Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ, на интернет-ресурсах (не свой сайт)	26	26		
9. Количество мероприятий с участием родителей:				
• 1-2 мероприятия	16	26		
• 3 и более	26			
10. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление сайта образовательной организации в части воспитательной работы	26	26		
11. Использование новых форм в проведении мероприятий (указать что именно)	1 б.	16.		
12. Разработка образовательных программ, программы дополнительного образования, локальных правовых актов в текущем месяце. Функции контроля		2 б.		
- разработка программ;	2 б			
- контрольная функция	1 б			
13. Охват детей дополнительным образованием в ОО		2 б.		
- ниже 60 %	0			
-61 – 80 %	1 б.			
- свыше 80 %	2 б.			
14. Работа школьного музея. Оформление экспозиций, соответствующих памятным и праздничным датам в РФ		1 б.		
- контроль за музеем в текущем месяце	0,5 б.			
- оформление экспозиций	1 б.			
(Балл выставляется по наибольшему показателю)				
15. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК				
- дети на внутришкольном контроле отсутствуют	2 б.			
- понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом	1 б.	2 б		
- повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	0			
Всего:		36 б		

Приложение 3
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора
по административно-хозяйственной работе (АХР), «Заведующий хозяйством» (завхоз)**

Показатели	Весо- вой коэф- фици- ент пока- зателя	Ма к- си- мал ь- ны й бал л	Да н- ны е со- тру д- ни- ка	Бал лы ко мис сии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования). (Пункт является постоянным в течение года после приемки ОО)	3 б.	3 б.		
2. Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы ОО (выполнение работ своими силами) в текущем месяце (указать что)	2 б.	2 б.		

3. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (ГИБДД, Госпожнадзор, Ростехнадзор, Роспотребнадзор – в части АХР и др.) – при условии проведения проверок в текущем месяце	5 б.	5 б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
6. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений (наличие плана контроля и 100% его выполнение в текущем месяце)	1 б	1 б		
7. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели инвентаря ОУ; отсутствие фактов недостачи, кражи, порчи; проведение поквартальных инвентаризаций (критерий устанавливается на каждый квартал)	1 б	1 б		
8. Обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, отсутствие аварий	1 б	1 б		
9. Соблюдение и отслеживание лимитов топливно-энергетических и водных ресурсов	1 б.	1 б.		
10. Участие в проведении процедур торгов, работа с подрядчиками и поставщиками в текущем месяце	2 б.	2 б.		
11. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении (указать виды работ)	1 б	1 б		
12. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	2б	2б		
13. Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений руководителя по вопросам административно – хозяйственной деятельности: - выполнение поручений руководителя - выполнение поручений в филиалах, структурных подразделениях - выполнение масштабных задач (Устанавливается по наибольшему критерию)	1 б. 2 б. 3 б.	3б		
14. Контроль за выполнением санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиН).	1б	1б		
15. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	1 б.	1 б.		
16. Контроль за проведением инструктажей в текущем месяце	2 б.	2 б.		
17. Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда в учреждении	1 б	1 б		
Всего:		30		

Приложение 4
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда главного бухгалтера

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний по результатам проверок Финансового управления, Контрольно-счетного органа и иных контролирующих органов (показатель учитывается в течение квартала после проверки)	10 б.	10 б.		
2. Отсутствие неправомерных и нецелевых расходов по итогам годовой проверки исполнения бюджета в ОО (показатель учитывается в течение года после проверки)	10 б.	10 б.		
3. Отсутствие пеней, штрафов по итогам проверок ФНС, ФСС, ТМОФС, Пенсионного фонда РФ (показатель учитывается при наличии проверок)	5 б.	5 б.		
4. Качественное исполнение бюджета ОО по итогам собеседования в Управлении образования (отсутствие финансовых проблем в ОО, отсутствие дебиторской,	5 б	5 б.		

кредиторской задолженности) – по итогам квартала (показатель учитывается в течение всего квартала)				
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
7. Высокий уровень подготовки экономических расчетов	1 б.	1 б.		
8. Наличие актуальной учетной политики в образовательной организации	1 б.	1 б.		
9. Своевременная и полная подшивка документов по всем журналам за прошедший месяц, наличие всех подписей, оригиналов (не копий и сканов) первичных документов	2 б	2 б		
10. Своевременное изменение планов закупок, планов-графиков в текущем месяце	1 б	1 б		
11. Корректировка планов ФХД, бюджетных смет, штатных расписаний в текущем месяце. Своевременное выполнение «передвижек»	1 б	1 б.		
12. Работа с поставщиками (заключение договоров, доп.соглашений, составление актов сверок, актов выполненных работ в течение месяца)	2 б.	2 б.		
13. Своевременная оплата по договорам, муниципальным контрактам в текущем месяце	1 б.	1 б.		
14. Проведение процедур торгов в текущем месяце	3 б.	3 б.		
15. Своевременная (без задержек и ошибок) выплата работникам заработной платы в текущем месяце	2 б	2 б		
16. Высокая исполнительская дисциплина. Оперативное предоставление информации по запросу руководства школы	1 б.	1 б.		
17. Работа с сайтами bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, иными сайтами в текущем месяце	2 б.	2 б.		
18. Ведение претензионно-исковой работы с контрагентами в текущем месяце	2 б.	2 б.		
Всего:		50 б.		

Приложение 5
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда бухгалтера

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний по результатам проверок Финансового управления, Контрольно-счетного органа и иных контролирующих органов (показатель учитывается в течение квартала после проверки)	5 б.	5 б.		
2. Отсутствие неправомερных и нецелевых расходов по итогам годовой проверки исполнения бюджета в ОО (показатель учитывается в течение года после проверки)	5 б.	5 б.		
3. Отсутствие пеней, штрафов по итогам проверок ФНС, ФСС, ТМОФС, Пенсионного фонда РФ (при наличии проверок)	5 б.	5 б.		
4. Качественное исполнение бюджета ОО по итогам собеседования в Управлении образования (отсутствие финансовых проблем в ОО, отсутствие дебиторской, кредиторской задолженности) – по итогам квартала.	5 б	5 б.		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
7. Высокий уровень подготовки экономических расчетов	1 б.	1 б.		
8. Своевременная и полная подшивка документов по всем журналам за про-	2 б	2 б		

шедший месяц, наличие всех подписей, оригиналов (не копий и сканов) первичных документов				
9. Изменение планов закупок, планов-графиков в текущем месяце	1 б	1 б		
10. Корректировка планов ФХД, бюджетных смет в текущем месяце	1 б	1 б.		
11. Работа с поставщиками (заключение договоров, доп.соглашений, составление актов сверок)	2 б.	2 б.		
12. Своевременная оплата по договорам, муниципальным контрактам в текущем месяце	1 б.	1 б.		
13. Проведение процедур торгов в текущем месяце	3 б.	3 б.		
14. Своевременная (без задержек и ошибок) выплата работникам заработной платы в текущем месяце	2 б	2 б		
15. Высокая исполнительская дисциплина. Оперативное предоставление информации по запросу руководства школы	1 б.	1 б.		
16. Работа с сайтами bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, иными сайтами в текущем месяце	2 б.	2 б.		
Всего:		40 б.		

Приложение 6
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Специалист по кадрам», «Секретарь»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
2. Отсутствие нарушений трудового и иного законодательства РФ в кадровой работе - по итогам проверок Управления образования, Госинспекции труда, профсоюзной организации и иных органов (заполняется при наличии проверок). * В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	5 б.	5 б.		
3. Отсутствие нарушений бюджетного законодательства и финансовой дисциплины, связанных с неверными оформлением кадровых документов – по итогам проверки Управления образования, Финансового управления, КСО, иных надзорных органов (заполняется при наличии проверок). *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	5 б.	5 б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
5. Качественное составление трудовых договоров, дополнительных соглашений в текущем месяце	2 б	2 б		
6. Своевременное составление приказов, иных распорядительных документов. Качественное делопроизводство.	2 б	2 б		
7. Проверка состояния личных дел сотрудников в текущем месяце	2 б.	2 б.		
8. Ведение региональных и федеральных баз данных	2б	2б		
9. Ведение личных дел обучающихся / воспитанников (в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
10. Организация и ведение работы по защите персональных данных (подготовка локальных, распорядительных, уведомительных и иных документов)	2 б.	2 б.		
11. Выполнение функций секретаря на заседаниях органов управления ОО	1 б.	1 б.		
12. Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения кадровой документации)	1 б	1 б		
13. Помощь руководителю в подборе кадров (при наличии вакансий) в текущем месяце	1 б	1 б		
14. Формирование дел в соответствии с Номенклатурой дел ОО, своевременная	1 б.	1 б.		

подготовка и сдача дел в архив (устанавливается при условии формирования дел в течение месяца)				
Всего:		30 б		

Приложение 7
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующей столовой (шеф-повара)

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования). * В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	3 б.	3 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирурующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок. *В случае положительного результата балл устанавливается в течение квартала	10 б.	10 б.		
3. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1 б	1 б		
4. Организация работы пищеблока на структурное подразделение, контроль работы пищеблока филиала «Коневский детский сад» и буфетной-раздаточной структурного подразделения (при отсутствии замечаний)	5 б	5 б		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллектива, детей и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи (при наличии проверок)	5 б	5 б		
8. Качественное и законодательно правильно организованное питание сотрудников и детей за счет внебюджетных средств	2 б.	2 б.		
9. Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	1 б	1 б		
10. Своевременное обеспечение столовой качественными продовольственными товарами	2б	2б		
11. Эффективная и своевременная работа с бухгалтерией ОО, своевременная передача первичных документов, кассы и пр.	2 б.	2 б.		
12. Внедрение технологий приготовления блюд, основанных на принципах ХАССП	1 б	1 б		
13. Эстетическая подача блюд, ведение корпоративной спецодежды, оформление меню, украшение обеденного зала и т.п.	2 б	2 б		
Всего:		36 б		

Приложение 8
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Повар», «Мойщик посуды», «Кухонный работник»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
------------	--------------------------------	-------------------	-------------------	----------------

	ля	балл	ника	
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования) *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	1 б.	1 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение квартала	3 б.	3 б.		
3. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1б	1б		
4. Работа пищеблока на филиал (структурное подразделение)	3 б	3 б		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи	3 б	3 б		
8. Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	1 б	1 б		
9. Внедрение технологий приготовления блюд, основанных на принципах ХАССП	1 б	1 б		
10. Организация творческого подхода в работе (эстетическая подача блюд, введение корпоративной спецодежды, оформление меню, украшение обеденного зала и т.д.)	1 б	1 б		
11. Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	1 б	1 б		
12. Своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к занятиям и режимным моментам и т.д.)	1 б	1 б		
Всего:		18 б		

Приложение 9
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Заведующий филиалом»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные со-трудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования)	3 б.	3 б.		
2. Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы ОО (выполнение работ своими силами) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
3. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (ГИБДД, Госпожнадзор, Ростехнадзор, Роспотребнадзор – в части АХР и др.) – при проведении проверок в текущем месяце. * Балл устанавливается на месяц. При отсутствии проверок - 0	4 б.	4 б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				

6. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений	1 б	1 б		
7. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели инвентаря ОУ; отсутствие фактов недостачи, кражи, порчи; проведение поквартальных инвентаризаций	1 б	1 б		
8. Обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, отсутствие аварий	1 б	1 б		
9. Участие в проведении процедур торгов, работа с подрядчиками и поставщиками	2 б.	2 б.		
10. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении	1 б	1 б		
11. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	1 б	1 б		
12. Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений руководителя по вопросам административно – хозяйственной деятельности: - выполнение поручений руководителя - выполнение поручений в филиалах, структурных подразделениях - выполнение масштабных задач (Устанавливается по наибольшему критерию)	1 б. 2 б. 3 б.	3б		
13. Контроль за выполнением санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиНа)	1б	1б		
14. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	1 б.	1 б.		
15. Контроль за проведением инструктажей в текущем месяце	1 б.	1 б.		
16. Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда в учреждении	2б	2б		
17. Подготовка локальных правовых актов ОО в текущем месяце	2 б.	2 б.		
Всего:		28 б		

Приложение 10
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Специалист по охране труда и технике безопасности»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации (указать что)	до 2 б.	2 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (Управления образования, Администрации АГО, Госинспекции труда, Министерства образования СО и пр.) – при проведении проверок (* устанавливается на год)	3 б.	3 б.		
3. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
4. Заполнение журналов в текущем месяце	1 б.	1 б		
5. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	1 б.	1 б.		
6. Проведение инструктажей в текущем месяце	2 б.	2б.		
7. Проведение внутришкольного контроля в текущем месяце	2б	2б		
8. Исполнительская дисциплина. Оформление и своевременная отправка отчетов	3 б.	3 б.		
9. Проведение спец.оценки труда в текущем месяце	3 б.	3 б.		

10. Выполнение показателя – 100 % проведение спец.оценки условий труда в ОО (в т.ч. филиалах и структурных подразделениях)	2 б.	2 б.		
11. Разработка локальных правовых актов по ОТ в текущем месяце	2 б.	2 б.		
12. Выполнение соглашения ОО по охране труда в текущем месяце	1 б.	1 б.		
13. Проведение учебы сотрудников ОО по ОТ в текущем месяце со сдачей экзаменов и выдачей удостоверений	2 б.	2 б.		
Всего:		26 б		

Приложение 11
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности
«Учитель начальной школы»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие победителей среди обучающихся во Всероссийских и международных играх – конкурсах (в т.ч. заочных), а также в предметных олимпиадах (* Баллы не суммируются по количеству победителей)	2 б.	2б		
2. Наличие детей – победителей и призеров в школьных, муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне * Балл устанавливается за каждого ребенка (команду) при участии в различных номинациях, баллы могут суммироваться	0,5 2 б. 3 б. 5 б.	10 б.		
3. Сопровождение одаренных детей в рамках подготовки к Всероссийской олимпиаде школьников	1 б.	1 б		
4. Организация мероприятий совместно с родителями в текущем месяце	1 б	1 б		
5. Организация поездок, экскурсий, походов в текущем месяце (личное участие)	2 б.	2 б.		
6. Организация работы с детьми «группы риска» в текущем месяце (посещение семьи, работа с ПМПК, органами профилактики) – указать что сделано	2 б	2 б		
7. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце, участие в профессиональных конкурсах (очное и заочное): - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
8. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
9. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
10. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 10 б	10 б		
За качество выполняемых работ				
11. Мониторинг успеваемости по предмету – количество детей осваивающих предмет на «хорошо» и «отлично» (по итогам четверти): - менее 40 % - 40-50 % - свыше 50 %	0 1 2	2б.		
12. Отсутствие падения успеваемости при переходе учеников начальной		3 б.		

школы в основное звено (по результатам мониторинга успеваемости 5 класса, по итогам входного контроля 1-2 четверти 5-го класса – проводится заместителем директора по УВР) – для учителей, выпустивших начальные классы: - падение по классу составило 30 и более % - падение успеваемости составило 15-30 % - падение успеваемости не более 15 %	0 1 3			
13. Участие детей в школьных и муниципальных конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	1 б.		
14. Участие детей в региональных и всероссийских конкурсах, олимпиадах в текущем месяце * Баллы не суммируются	2 б.	2 б.		
15. Процент охвата детей на классных, школьных мероприятиях – 100 % (все дети задействованы)	1 б.	1 б.		
16. Активное применение ИКТ в образовательном процессе (система экспериментов, система контроля, документ камера)	1б	1б		
17. Качественное ведение электронного Портфолио обучающихся и заполнение электронного дневника	1б	1б		
18. Организация комфортной, здоровьесберегающей среды для начальной школы. Посещаемость в классе: - свыше 90 % в текущем месяце - 75-90 % - ниже 75 % детей	2 б. 1 б. 0 б.	2 б.		
19. Ежемесячное обновление стендов, наглядных пособий, выставок и иной образовательной среды в классе	1 б.	1 б.		
20. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	2 б.	2 б.		
21. Участие в летней оздоровительной компании	до 2 б.	2 б.		
25. Выполнение целевых показателей в оздоровительной кампании по классу (ЛОЛ, санкур, загородные лагеря) – устанавливается на период оздоровительной кампании	2 б.	2 б.		
25. Охват детей дополнительным образованием - менее 60 % - 61-80 % - более 80 %	0 1 2	2 б.		
26. Разработка программ дополнительного образования, адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ (при наличии таких детей)	1 б.	1 б.		
27. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	2 б. 1 б. 0	2 б.		
Всего:		59 б		

Приложение 12
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Учитель»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Наличие победителей и призеров среди обучающихся во Всероссийских и международных играх – конкурсах (в том числе заочных), а также в предметных олимпиадах * Баллы не суммируются	2 б.	2б.		

3. Наличие детей – победителей и призеров в школьных, муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне * Балл устанавливается за каждого ребенка (команду) при участии в различных номинациях, баллы могут суммироваться	0,5 2 б. 3 б. 5 б.	10 б.		
4. Сопровождение одаренных детей в рамках подготовки к Всероссийской олимпиаде школьников	1 б.	1 б.		
5. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце, участие в профессиональных конкурсах (очное, заочное): - на муниципальном уровне; - на областном уровне	2 3	3 б.		
6. Организация мероприятий совместно с родителями в текущем месяце	1 б	1 б.		
7. Организация поездок, экскурсий, походов в текущем месяце (личное участие)	2 б.	2 б.		
8. Организация работы с детьми «группы риска» в текущем месяце (посещение семьи, работа с ПМПК, органами профилактики) – указать что сделано	2 б	2 б.		
9. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
10. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
11. Участие педагога в ГИА (ОГЭ-9, ГИА-11, ГВЭ)- устанавливается на период май-июнь - в качестве члена ГЭК - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста - в качестве члена конфликтной комиссии	5 б 3 б. 3 б. 3 б. 1 б.	5 б.		
12. Участие в летней оздоровительной компании	до 2 б.	2 б.		
13. Выполнение целевых показателей в оздоровительной кампании по классу (ЛОЛ, санкур, загородные лагеря) – устанавливается на период оздоровительной кампании – для классных руководителей	2 б.	2 б.		
14. Отсутствие задолженности по родительской плате за питание детей – для классных руководителей - задолженности нет - задолженность до 2000 руб. - задолженность свыше 2000 руб.	2 б. 1 б. 0 б.	2 б.		
15. Наличие 100 % сдачи выпускников, сдававших предмет – из числа предметов, преподаваемых учителем (устанавливается на весь будущий год). - с первой попытки; - по итогам пересдач - наличие учеников, получивших «неудовлетворительные» результаты	3 б. 1 б. 0	3 б.		
16. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 10 б	10 б.		
За качество выполняемых работ				
17. Динамика освоения учащимися образовательной программы (устанавливается по итогам предыдущей четверти) – по общему числу учеников - на том же уровне - качественный рост успеваемости - резкое снижение успеваемости	1 2 0	2 б.		
18. Мониторинг успеваемости по предмету – количество детей осваивающих предмет на «хорошо» и «отлично» (по итогам четверти) - менее 40 % - 40-50 % - свыше 50 %	0 1 2 б	2 б.		
19. Выбор выпускниками 9 или 11 классов – преподаваемого предмета –	2 б.	2б.		

для ГИА (устанавливается на год)				
20. Наличие разработанной адаптированной образовательной программы, индивидуального учебного плана для детей с ОВЗ (при наличии таких детей) – устанавливается на год	1 б.	1 б.		
21. Участие детей в школьных и муниципальных конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	1 б.		
22. Участие детей в региональных и всероссийских конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	2 б.	2 б.		
23. Реализация педагогом дополнительных проектов, исследований в текущем месяце	1 б.	1 б.		
24. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
25. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК – для классных руководителей - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	2 б. 1 б. 0	2 б		
Всего:		68 б.		

Приложение 13
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности: «Библиотекарь»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Читательская активность обучающихся (процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку): • 50-70% • свыше 70%	16 26	26		
2. Обзорные беседы по прочитанным книгам: • беседы не ведутся • ведутся единичные беседы • беседы ведутся регулярно	06 16 26	26		
3. Оформление тематической выставки в библиотеке	26	26		
4. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных мероприятиях: • участие на школьном уровне • участие на муниципальном уровне	16 26	26		
5. Участие педагога в профессиональных конкурсах	3 б	3 б		
6. Организация и проведение конкурсов среди ученических коллективов в текущем месяце	26	26		
7. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
8. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
9. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
10. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста	3 б. 3 б. 3 б.	5 б.		

За качество выполняемых работ				
11. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность (ведение электронного каталога)	26	26		
12. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	16	1 б.		
13. Сохранение и пополнение материальной базы библиотеки в текущем месяце. Мониторинг учебной литературы	1 б.	1 б.		
14. Работа с издательствами, поставщиками в текущем месяце	1 б.	1 б.		
15. Работа по оцифровке учебной литературы в текущем месяце	2 б.	2 б.		
16. Сканирование документов для педагогов школы	1 б.	1 б.		
17. Пополнение странички библиотекаря в текущем месяце на сайте школы	1 б.	1 б.		
18. Взаимообмен учебниками с другими ОО (* при наличии показателя устанавливается на год)	1 б.	1 б.		
Всего:		26 б		

Приложение 14
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
учителя физической культуры**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Результативное участие обучающихся в личных спортивных соревнованиях (учитывается 1 раз по самому высокому результату): - первое место на муниципальном уровне; - 2,3 место на муниципальном уровне * По количеству выездов, соревнований (не человек) Баллы могут суммироваться	26 16	26.		
3. Результативное участие обучающихся в командных спортивных соревнованиях (учитывается 1 раз по самому высокому результату): - первое место на муниципальном уровне; - 2,3 место на муниципальном уровне * По количеству выездов, соревнований (не человек)	26 16	26.		
4. Результативное участие обучающихся в спортивных соревнованиях (учитывается 1 раз по самому высокому результату): - победитель /призер на межтерриториальном уровне; - участие на областном уровне; - победитель/призер на областном уровне * Баллы могут суммироваться. При участии команды учитывается командный результат, в личном первенстве - индивидуальный	2 б / 1 б. 26 36	36.		
4. Участие в муниципальных, межтерриториальных или областных спортивных соревнованиях: - в качестве тренера-преподавателя - в составе судейской бригады Баллы могут суммироваться	2 б. (мун.) / 3 б. (обл.) 2 б (мун.) / 3 б. (обл.)	3 б.		
5. Организация и проведение тестирования по выполнению нормативов и требований комплекса ГТО в текущем месяце	2	26.		
6. Организация мероприятий совместно с родителями в текущем месяце	1 б	1 б.		
7. Организация поездок, экскурсий, походов в текущем месяце (личное участие)	2 б.	2 б.		

8. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
9. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
10. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11- устанавливается на период май-июнь -в качестве организатора	3 б.	3 б.		
11. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 10 б	10 б.		
За качество выполняемых работ				
12. Мониторинг физического развития учащихся (устанавливается фиксировано, по итогам проведения мониторингов – в совокупности по всем классам) - улучшение показателей - на том же уровне - ухудшение показателей по школе	2 б. 1 б. 0 б.	2 б.		
13. Отсутствие травматизма у обучающихся в текущем месяце	3 б	3 б.		
14. Результативность участие в сдаче норм ГТО - увеличение показателей значков (по сравнению с прошлым годом) - показатели на том же уровне - количество значков и их качество хуже прошлогодних	2 б. 1 б. 0 б.	2 б.		
15. Наличие разработанной адаптированной образовательной программы, индивидуального учебного плана для детей с ОВЗ (при наличии таких детей). Индивидуальная работа с детьми-инвалидами	1 б.	1 б.		
16. Качественное ведение и своевременная сдача отчетной документации (согласно плана внутришкольного контроля) – указать что	16	16		
17. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управления образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
Всего:		46 б.		

Приложение 15
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
педагога-психолога**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце: - на муниципальном уровне; - на областном уровне	2 3	3 б.		
3. Получение заключений ПМПК в отношении детей, имеющих трудности в освоении образовательной программы, в текущем месяце. Активная работа с родителями	2 б	2 б		

4. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11- устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста - в качестве члена конфликтной комиссии	3 б. 3 б. 3 б. 1 б.	3 б.		
5. Решение с помощью работы психолога внутренних проблем в коллективе, с родителями - в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
7. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
8. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
9. Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами в текущем месяце: - менее 25 % - 26-50 % - свыше 50%	0 б. 1 б. 2 б.	2 б		
10. Доля учащихся, охваченных программой предпрофильной подготовки и профессиональным самоопределением в старших классах • 50-79% • 80-100%	16 26	26		
11. Динамика самостоятельного обращения детей к психологу в текущем месяце (указывать сколько): - снижение обращений, отсутствие обращений - на прежнем уровне; - рост числа обращений	0 1 2	2 б		
12. Динамика обращения родителей учащихся к психологу в текущем месяце (указывать сколько): - снижение обращений - на прежнем уровне; - рост числа обращений	0 1 2	2 б		
13. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями: • до 40% • 40-60% • свыше 60%	0б 1б 2б	2б		
14. Ведение профилактической работы (беседы, игры, занятия и пр.) с детьми «группы риска» в текущем месяце, со слабоуспевающими детьми в целях их мотивации к учебе	1 б.	1 б.		
15. Участие в разработке индивидуального учебного плана, адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ	1 б.	1 б		
16. Участие педагога в школьных педагогических консилиумах в текущем месяце, в комиссии по урегулированию конфликта интересов	1 б.	1б.		
17. Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ, детей - инвалидов	1 б.	1 б.		
18. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управления образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
19. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	2 б. 1 б. 0	2 б		
Всего:		40 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда старшего воспитателя

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Наличие детей – победителей и призеров в очных конкурсах , олимпиадах разных уровней и т.д. (Баллы могут суммироваться) - международные, федеральные конкурсы - победы на региональном / межтерриториальном уровне - победа на муниципальном уровне	5 б. 3 б. 2 б.	5 б.		
3. Наличие педагогов – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, соревнованиях и т.д. (Баллы могут суммироваться) - в муниципальных, межтерриториальном; - в региональных и федеральных	2 б. 3 б.	3 б.		
4. Сопровождение одаренных детей в текущем месяце	1 б.	1 б		
5. Личное выступление по обмену опытом в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
6. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, по комплектованию, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
7. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
8. Средняя посещаемость детьми детского сада за период: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0б 1б 2б	2б		
9. Применение здоровьесберегающих технологий (сопровождение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	1 б	1 б		
10. Высокий уровень обеспечения охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	2 б	2б		
11. Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2б	2б		
12. Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. Разработка адаптированных ОП	2б	2б		
13. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов и фестивалей	2б	2б		
14. Участие детей на уровне ОО, муниципальном в конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	1 б		
15. Работа по взысканию дебиторской задолженности (отсутствие долгов по родительской плате)	2 б	2б		
16. Проведение в текущем месяце совместных мероприятий для детей и их родителей	2б	2б		
17. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей, администрации ОО, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
18. Доля педагогических работников в образовательной организации, имеющих высшую и первую квалификационную категорию (от общего числа пед.работников): • до 50% • 50-80% • более 80%	0б 1б 2б	2б		
Всего:		37 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности: «Воспитатель»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие детей – победителей и призеров в школьных, муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д.: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном и федеральном уровнях * Балл устанавливается за каждого ребенка (команду) при участии в различных номинациях, баллы могут суммироваться	0,5 2 б. 3 б.	3 б.		
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
5. Средняя посещаемость детьми в группе за месяц: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0б 1б 2б	2б		
6. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение подвижных игр, в т.ч. на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	2 б	2 б		
7. Высокий уровень обеспечения охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	2 б	2б		
8. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов, олимпиадах и фестивалей (в том числе заочных) - участие - организация	1 б. 2б	2б		
9. Участие детей во внутренних, муниципальных конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	1 б		
10. Работа с родителями по взысканию дебиторской задолженности (уменьшение долгов по родительской плате) по группе: - до 3000 рублей- общая задолженность - свыше 3000 рублей	1 б 0 б.	1 б		
11. Проведение в текущем месяце совместных мероприятий для детей и их родителей	2б	2б		
12. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес администрации ОО, управления образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
13. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ (при наличии таких детей) в текущем месяце	1 б.	1 б.		
14. Сохранение и улучшение предметно-развивающей среды	2 б.	2 б.		
15. Эстетическое оформление группы, участка в текущем месяце	1 б.	1 б.		
16. Реализация программ дополнительного образования, платных образовательных услуг	2 б	2 б.		
Всего:		29 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Логопед», «Дефектолог»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие детей – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. (подготовленных логопедом) - победители в муниципальных конкурсах - победители в региональных и федеральных конкурсах	2 б. 3 б.	3 б.		
2. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов, олимпиадах и фестивалей (в том числе заочных) - участие - организация	1 б. 2б	2б		
3. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
4. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
6. Увеличение охвата детей по сравнению с предыдущим отчетным периодом (сверх нормы) - увеличение отсутствует; - увеличение на 10 % - увеличение на 20 %	0 1 б. 2 б.	2 б.		
7. Положительная динамика по исправлению речи воспитанников (в соответствии с мониторингами)	2 б.	2 б.		
8. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
9. Участие педагога в предоставлении платных образовательных услуг, программ дополнительного образования	3 б.	3 б.		
10. Индивидуальная работа с родителями в текущем месяце (указать с кем, что проведено)	2 б.	2 б.		
11. Помощь воспитателям в организации прогулок (для ДОУ)	1 б.	1 б.		
Всего:		23 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Тьютор»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Участие сопровождаемого ребенка в школьных (внутренних),	2 б.	2 б.		

муниципальных конкурсах и фестивалях, олимпиадах и пр. Помощь в подготовке				
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце	2	2 б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
5. Выявление и развитие в текущем месяце новых познавательных интересов, навыков (указать каких)	1 б.	1 б.		
6. Наличие у обучающегося положительных оценок по основным предметам (для школ)	1 б.	1 б.		
7. Использование здоровьесберегающих технологий для обучающегося (проведение разминок, прогулки на свежем воздухе и пр.)	1 б.	1 б.		
8. Взаимодействие с родителями в текущем месяце. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога. Разработка памяток, индивидуальных письменных рекомендаций для родителей и обучающегося	1 б.	1 б.		
9. Реализация ребенку дополнительных образовательных программ	2 б.	2 б.		
10. Разработка (участие в разработке) индивидуального учебного плана в текущем месяце	2 б.	2 б.		
11. Помощь в участие ребенка в поездке, экскурсии, походе или в реализации иных форм внеурочной деятельности в текущем месяце	2 б.	2 б.		
Всего:		18 б		

Приложение 20
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие детей – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. - победители в муниципальных конкурсах - победители в региональных и федеральных конкурсах * Баллы суммируются	2 б. 3 б.	3 б.		
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		

4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
5. Проведение мероприятий в текущем месяце: - муниципальных - общешкольных / детсадовских - групповых (баллы по каждой группе не суммируются). * При наличии мероприятий разного уровня баллы могут суммироваться	3 б. 2 б. 1 б.	3 б.		
6. Использование новых подходов к проведению мероприятий (новые идеи, методы, формы)	1 б.	1 б.		
7. Эстетичное оформление зала в текущем месяце	1 б.	1 б.		
8. Подготовка к мероприятиям (шитье костюмов, изготовление наглядных пособий и пр.)	1 б.	1 б.		
9. Участие детей во внутренних, муниципальных конкурсах, соревнованиях в текущем месяце	1 б.	1 б.		
10. Участие детей в региональных и всероссийских конкурсах, соревнованиях в текущем месяце	2 б.	2 б.		
11. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
12. Средняя посещаемость детьми в ДОУ за месяц: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0б 1б 2б	2б		
13. Помощь в организации прогулок воспитателям	1 б.	1 б.		
Всего:		23 б		

Приложение 21
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности
«Воспитатель по подвозу»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Посещаемость детей школы (находящихся на подвозе) в текущем месяце - менее 80 % воспитанников; - от 80 до 95 % - свыше 95 %	0 1 2	2б		
3. Соблюдение техники безопасности в поездке, правил оказания первой помощи (при необходимости)	2 б	2 б		
4. Соблюдение дисциплины в период поездок	1 б.	1		
5. Участие в выездах учащихся школы в выходные и праздничные дни	2 б.	2б		
6. Обеспечение сохранности автобуса и содержание его в исправном состоянии. Отсутствие актов вандализма	2 б	2 б		
Всего:		11 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
младшего воспитателя**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Помощь воспитателю в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	1 б	1 б		
3. Помощь воспитателю в проведении образовательной деятельности и участие в осуществлении воспитательных функций	2 б	2 б		
4. Помощь в одевании детей группы при подготовке к прогулке	1 б	1 б		
5. Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта в текущем месяце	1 б	1 б		
6. Участие в благоустройстве территории, оформлении прогулочных участков, в проведении ремонтных работ. в текущем месяце	1 б	1 б		
7. Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	2б	2б		
8. Содержание рабочего места, спец. одежды в надлежащем санитарном состоянии	1 б	1 б		
9. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей.	1 б	1 б		
10. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение квартала	2 б.	2 б.		
11. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога, администрации школы, управления образования, министерство образования и т.д.	2 б.	2 б.		
Всего:		16 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Водитель автобуса», «Водитель»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий в текущем месяце, отсутствие фактов привлечения водителя к административной ответственности (штрафов). Соблюдение ско-	2 б	2 б.		

ростного режима				
3. Точное соблюдение графика подвоза учащихся	2 б.	2 б.		
4. Своевременное и качественное прохождение техосмотра автобуса. Техническое сопровождение. Самостоятельное выполнение мелких ремонтных работ в текущем месяце	2б	2б		
5. Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	1 б	1 б		
6. Соблюдение техники безопасности в поездке, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	1 б	1 б		
7. Прохождение обучения по программе техминимума (устанавливается однократно, в месяц прохождения курсов)	2б	2б		
8. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	3 б	3 б		
9. Соблюдение эстетики и порядка в салоне автобуса, в гараже	1 б.	1 б.		
Всего:		16 б		

Приложение 24
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Мастер производственного обучения»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
2. Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств	2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий в текущем месяце, отсутствие фактов привлечения водителя к административной ответственности (штрафов)	2 б	2 б.		
4. Своевременное и качественное прохождение техосмотра трактора. Техническое сопровождение. Самостоятельное выполнение мелких ремонтных работ	2б	2б		
5. Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	1 б	1 б		
6. Соблюдение техники безопасности в поездке, оснащение трактора средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	1 б	1 б		
7. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	3 б	3 б		
Всего:		13 б		

Приложение 25
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Электроник»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководи-	до 2 б.	2 б.		

дителя и администрации образовательной организации в текущем месяце				
2. Подготовка творческих работ, презентаций в помощь педагогам и администрации ОО (указать выполненную работу)	2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
3. Работа с сайтом ОО в текущем месяце. Пополнение разделов. Обеспечение бесперебойной работы локальной связи ОО (при наличии), Интернета. Работа с провайдером	2 б.	2 б.		
4. Самостоятельное выполнение мелких компьютерных работ. Заправка картриджей, тонеров. Ремонт ПК (указать выполненную работу)	2 б	2 б.		
5. Работа с базами данных, электронными системами, спец.программами	3 б.	3 б.		
6. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний со стороны администрации школы, педагогов	1 б.	1 б.		
7. Участие в ГИА-9, ГИА-11 в качестве технического специалиста * Устанавливается на год	3 б.	3 б.		
Всего:		15 б		

Приложение 26
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Гардеробщик»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Качественное ведение журналов регистрации посетителей, дежурства и иных. Отсутствие замечаний по стороны администрации	1 б.	1 б.		
3. Отсутствие фактов краж, драк, актов вандализма в гардеробе и на подведомственной территории в текущем месяце. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	1 б	1 б		
4. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
Всего:		5 б		

Приложение 27
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Кладовщик»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнад-	2 б.	2 б.		

зора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал				
2. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	16	16		
3. Работа на филиал (структурное подразделение)	3 б	3 б		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
6. Эффективная работа с подрядчиками в текущем месяце (поиск поставщиков с наименьшими ценами, своевременное заключение договоров, отслеживание сроков хранения продуктов)	2 б.	2 б.		
7. Проведение инвентаризаций в текущем месяце	1 б.	1 б.		
8. Оперативная сдача первичной документации в бухгалтерию ОО (в течение 1 дня). Отсутствие жалоб со стороны администрации	1 б.	1 б.		
9. Качественная проверка поставляемой продукции. Выбор наилучшего соотношения цена-качество. Контроль за браком	2 б.	2 б.		
10. Отсутствие фактов отравлений в ОО в связи с некачественной поставкой продуктов. Соблюдение сроков хранения продуктов	1 б.	1 б.		
Всего:		15 б		

Приложение 28
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Вахтер», «Сторож»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Высокая организация охраны объектов учреждения	1 б.	1 б.		
3. Отсутствие фактов краж, незаконного проникновений в здания /на территорию в текущем месяце.	2 б	2 б		
4. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	1 б	1 б		
5. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1 б	1 б		
6. Уборка территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком – в текущем месяце	5б	5 б		
7. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
Всего:		13 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности
«Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
3. Оперативное выполнение работ по стирке	1 б.	1 б.		
4. Бережная стирка белья. Отсутствие фактов порчи имущества, белья	2 б.	2 б.		
5. Экономный расход хоз.товаров в текущем месяце	1 б.	1 б.		
6. Обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологических требований к рабочему месту, соблюдение порядка и чистоты	1 б.	1 б.		
7. Стирка ковров и паласов в ОО	2 б.	2 б.		
8. Помощь воспитателям в организации прогулок	1 б.	1 б.		
Всего:		12 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Слесарь-сантехник», «Электромонтер»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2 б.	2 б.		
3. Отсутствие поломок оборудования в текущем месяце	2б	2б		
4. Самостоятельное и своевременное устранение поломок оборудования, механизмов без привлечения бюджетных средств (в текущем месяце)	2б	2б		
5. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности, охране труда	2 б	2 б		
6. Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону * устанавливается на год	2б	2б		
7. Соблюдение температурного режима в зданиях (для электромонтера)	1 б.	1 б.		
8. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	1 б	1 б		
9. Соблюдение трудовой дисциплины	1 б	1б		

10. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
11. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования) * Устанавливается на год	1 б.	1 б.		
Всего:		18 б		

Приложение 31
к Положению о стимулировании работников
МАОУ «Сажинская СОШ»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Уборщик производственных помещений», «Уборщик территории»,**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 2 б.	2 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Качественная уборка помещений, прилегающей территории	2 б.	2 б.		
3. Своевременное обеспечение туалетов хоз.средствами и туалетной бумагой	2б	2б		
4. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
5. Прохождение обучения по санитарно-гигиенической подготовке в текущем месяце	2б	2б		
6. Самостоятельное выполнение ремонтных работ в текущем месяце	2 б.	2 б.		
7. Участие в подготовке ОО к НУГ (в текущем месяце)	1 б.	1 б.		
8 Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
Всего:		14 б		

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам МАОУ «Сажинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Положение «О материальной помощи работникам МАОУ «Сажинская СОШ» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда.

1.2. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работникам МАОУ «Сажинская СОШ».

1.3. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников, работающих на постоянной основе в МАОУ «Сажинская СОШ».

2. Условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работникам из Фонда оплаты труда, при условии его экономии.

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- низкий материальный достаток работника - до 2000,00 рублей;
- похороны близких родственников (родители, дети) - 2000,00;
- длительное лечение работника (операция, послеоперационная реабилитация, тяжёлое заболевание) - 2000,00 рублей;
- компенсация урона в результате чрезвычайных обстоятельств, стихийных бедствий до 5000,00 рублей;
- в связи бракосочетанием работника – 2000 рублей;
- рождение ребенка у работника - 3000,00 рублей;
- в случае других непредвиденных обстоятельствах – до 2000 рублей

3. Порядок осуществления материальной помощи

3.1. Работники по установленной форме подают заявление на имя директора, где излагают основные причины для выделения материальной помощи, подтвержденные соответствующими документами (копиями документов). Заявление и прилагаемые документы рассматриваются директором и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации. При положительном согласовании, директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

3.2. В случае других непредвиденных обстоятельствах, при положительном согласовании и при наличии финансовых средств, работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Половников Сергей Федорович

Действителен с 30.06.2021 по 30.06.2022