

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ ООШ №8

Согласовано:
Председатель
Управляющего Совета
МБОУ ООШ №8

Утверждаю:
Директор
МБОУ ООШ №8

« _____ » _____ 2019г.

« _____ » _____ 2019 г.

Глепсук Р.Т.
« _____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко МО Северский район.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко МО Северский район (далее - общеобразовательное учреждение) определяется коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края и принятыми в соответствии с ними нормативно-правовыми актами по оплате труда муниципального образования Северский район.

1.3. Настоящее Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.4. Положение включает в себя:

- минимальные размеры ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора.

1.5. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 государственных гарантий по оплате труда;
 ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 перечня видов выплат компенсационного характера;
 перечня видов выплат стимулирующего характера;
 рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 согласования с территориальной организацией Профсоюза работников образования.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размеры ставки заработной платы, повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников общеобразовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного региональным соглашением субъекта Российской Федерации о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Размер фонда оплаты труда определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях муниципального образования Северский район, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей, по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

Доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется решением трудового коллектива общеобразовательного учреждения на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), утверждается приказом образовательного учреждения и согласовывается с управлением образования администрации МО Северский район на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансового хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

Установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения и педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1.09) и на начало календарного года (1.01).

3. Формирование централизованного фонда стимулирования директора общеобразовательного учреждений

3.1. Управление образования администрации муниципального образования Северский район формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 2 %.

Конкретный размер процента централизованного фонда стимулирования утверждается приказом управления образования МО Северский район.

Стимулирование и премирование директора общеобразовательного учреждения осуществляется приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, согласно **приложению № 1** к положению по оплате труда, разработанному в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Директор общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

Соотношение доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливается 2 раза в год по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения и утверждается протоколом и приказом общеобразовательного учреждения 2 раза в год в период проведения тарификации.

При оптимизации штатного расписания уменьшается доля фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) и соответственно увеличивается доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

4.3. Соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением в соответствии с решением трудового коллектива общеобразовательного учреждения на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

4.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

дополнительная доплата за классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
предпрофильная подготовка, профориентация;
руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
работа с молодыми специалистами (наставничество);
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
работа с родителями;
другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Размер оплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, за исключением дополнительной доплаты за классное руководство, определяется согласно **Приложения № 2**.

Сумма выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется в абсолютном значении.

Право на получение дополнительной доплаты за классное руководство имеют педагогические работники, которые выполняют функции классного руководителя.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

Размер доплаты за классное руководство педагогическим работникам устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера доплаты за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующая доплата за классное руководство выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Размер ежемесячной доплаты за классное руководство устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячной доплаты за классное руководство не изменяется.

4.6. На стимулирующую часть ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс направляется не менее 20% общего

фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Размер стимулирующей части ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс определяется решением собрания трудового коллектива общеобразовательного учреждения на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), утверждается приказом образовательного учреждения. Сумма выплат стимулирующего характера учителю, определяется как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям.

4.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$, где:

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ_{пр(б)} – базовая часть ФОТ_{пр};

ФОТ_{пр(с)} – стимулирующая часть ФОТ_{пр};

КВ_{пр} – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим «Положением».

Базовая часть оплаты труда заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы отражены в **Приложении № 3** к настоящему положению.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады, исходя из ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальной ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (**Приложение № 4**).

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (**Приложение № 5**).

4.8. В МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко введен в действие федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (ФГОС).

Для финансового обеспечения данного направления введен повышающий коэффициент к нормативам подушевого финансирования, который утверждается Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год. Размер субвенции на реализацию программы ФГОС рассчитывается путем применения повышающего коэффициента к нормативу подушевого финансирования и фактической численности обучающихся в классах, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя.

Часы внеурочной деятельности необходимо оплачивать в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся на момент проведения тарификации в МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко:

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе) – 25 чел.

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТп (б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.2. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее –

Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

5.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля – 5% ФОТп(б)). Величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), утверждается приказом общеобразовательного учреждения 2 раза в год в период проведения тарификации.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяется Положением, в котором учитывается:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), - необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, - неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

5.5. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных учреждений и сельских малокомплектных учреждений учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25% педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

6. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$, где:

O – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

6.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г , а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается решением трудового коллектива общеобразовательного учреждения на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и оформляется приказом по учреждению.

6.3. Расчет заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому, может определяться:

- исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

- исходя из ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням (**Приложение № 3**).

Применение коэффициента по профессиональным квалификационным уровням к минимальной ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе, и повышающего коэффициента 1,2, учитывающего повышение заработной платы на 20% за сложность работы учителя осуществляющего индивидуальное обучение ребенка на дому, в том числе и за работу с детьми имеющими отклонения в развитии, образует новый оклад.

Месячная заработная плата учителей, осуществляющих обучение на дому в отраслевых условиях оплаты труда определяется путем умножения оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Дополнительно к образовавшемуся окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности Северского района в размере 25 %.

При таком порядке расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих обучение на дому, стоимость педагогической услуги в целом по учреждению и оклад учителя осуществляющего обучение в классе рассчитывается без учета числа учащихся, обучающихся на дому.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих обучение на дому, определяется решением собрания трудового коллектива или педагогического совета общеобразовательного учреждения и оформляется приказом по учреждению на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

7. Расчет заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад директора общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с **приложением № 6** к настоящей методике:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад директора общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

7.2. Оклады заместителя директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада директора общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего положения.

Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Оклады заместителям директора, устанавливаются приказом общеобразовательного учреждения на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Северский район.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях стимулирования труда работников общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (за фактически отработанное время в расчетном периоде), распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора общеобразовательного учреждения.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, или при несоблюдении работником трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном выполнении работы, ухудшении показателей работы директор общеобразовательного учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо прекратить их выплату.

8.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к

профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.5. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу:

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

8.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

8.6.1 за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

Оценка интенсивности и результативности работы работника осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, с учётом мнения представительного органа работников, по представлению директора общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями, определенными в **Приложение № 7**.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер

управления с учетом мнения представительного органа работников, по представлению директора общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

8.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

8.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 8.3, 8.4, 8.5 и 8.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (для педагогических работников) или пропорционального объему выполняемой работы для прочего персонала общеобразовательного учреждения.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок (но не более 1 года) или единовременно (по итогам месяца, квартала, полугодия, года).

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права и настоящим положением.

9.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, при условии аттестация рабочего места или оценки условий труда.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

9.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147, 209 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест или оценки условий работы с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации или оценки условий рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

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

Доплата устанавливается:

- за работу инспектора по охране прав детей – 15 %;
- за ведение протоколов педагогического Совета – 10 %;
- за работу по обеспечению безопасности школы – 15 %;
- за выполнение работы специалиста ГО и ЧС – 15 %;
- за ведение работы по учету военнообязанных – 10 %;
- за ведение работы страхового делегата – 10 %;
- за работу не освобожденного председателя ППО – 20 %.

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

9.2.5. Специалистам, работающим в сельской местности оплата труда которых осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Северском районе по направлению сферы работы, к окладу устанавливается выплата в размере 25%. Перечень должностей специалистов, работающих в сельской местности, утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

9.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 35%.

9.2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарного дневного оклада сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойного дневного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

10. Порядок и условия премирования работников учреждения

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

10.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

10.2.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

10.2.3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

10.2.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

10.2.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

10.2.6. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, в т.ч. олимпиадах, конкурсах, спартакиадах.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

10.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

10.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

10.4.1. высокие показатели результативности;

Оценка результативности работы специалиста осуществляется по решению управляющего совета школы с учетом мнения представительного органа работников, по представлению директора общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы сотрудников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко МО

Северский район, определенными приложениями № 7 **Положения об оплате труда общеобразовательного учреждения.**

10.4.2. разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки - **2000** рублей;

10.4.3. выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – **1000** рублей;

10.4.4. сложность, напряженность и специфику выполняемой работы - 2000 рублей;

Размер премии устанавливается в абсолютном размере к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

10.5. Решение о премировании директора учреждения принимается управлением образования администрации муниципального образования Северский район. Решение о премировании работников принимается органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления с учетом мнения представительного органа работников, по представлению директора общеобразовательного учреждения.

10.6. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем учреждения.

11. Материальная помощь

11.1. При наличии экономии из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

11.2. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника.

11.3. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

длительная болезнь работника (более 2 – х месяцев) – 3000,00 рублей;
юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет и далее., мужчинам 60 лет и далее) – 2000,00 рублей;

рождение ребенка у работника – 1000,00 рублей;

смерть работника – 2000,00 рублей;

смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – 2000,00 рублей.

11.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель управления образования на основании письменного заявления руководителя учреждения,

при смерти руководителя – на основании письменного заявления ближнего родственника.

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

12.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

12.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, ставки заработной платы, профессиональный квалификационный уровень (ПКУ), оклады, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

12.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

13. Гарантии по оплате труда

13.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным приказом.

13.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

13.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

13.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или выплату материальной помощи.

13.6. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

13.7. Оплата труда директора общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников МБОУ ООШ
№ 8 х.Коваленко МО Северский район по группам персонала
для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы;
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заведующий библиотекой;
заместитель директора по финансово-экономической работе;
заведующий производством (шеф-повар);
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог библиотекарь;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
педагог дополнительного образования;
старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

лаборант;
техник;
электроник;
инженер;
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
экономист;
кассир.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож (вахтер);
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

Перечень видов выплат и конкретный размер за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя МБОУ ООШ № 8

№ п/п	Наименование показателя	в сумме (руб.)
1.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	200
2.	Проверка письменных работ пропорционально наполняемости классов: - начальные классы (на одного ребенка) - русский язык и литература (на одного ребенка) - математика (на одного ребенка) - английский язык, география (на одного ребенка) - история, ИЗО (на одного ребенка) - химия, физика, биология (на одного ребенка)	10 25 20 10 10 10
3.	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий (на одного ребенка)	20
4.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми (на одного ребенка)	50
5.	Классное руководство пропорционально наполняемости классов: (Стоимость одного ребенка в классе)	50
6.	Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)	200
7.	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	200
8.	Предпрофильная подготовка, профориентация (на одного ребенка)	50
9.	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	200
10.	Ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися (на одного ребенка)	40
11.	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	300
12.	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся, выполнение Закона Краснодарского края № 1539-КЗ	300
13.	Работа с родителями	200
14.	Работа педагога при сопровождении учащихся при подвозе к месту учебы и обратно	-
15.	Занятия с обучающимися по программе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (ФГОС) (стоимость 1 чел.-часа)	СТП
16.	Занятия с обучающимися с использованием дистанционных образовательных технологий(стоимость 1 чел.-часа).	25

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

**Размеры ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы**

1. По занимаемым должностям работников МБОУ ООШ №-8

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Размер оклада, рублей*
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Ставка заработной платы – 3805 рублей		
1.1	Вожатый, секретарь учебной части	0,00	3805,00
2.	Должности педагогических работников		
	Ставка заработной платы – 6111 рублей		
2.1	Старший вожатый	0,00	6226,00
2.2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, педагог - библиотекарь	0,08	6714,88
2.3	Воспитатель, педагог-психолог	0,09	6775,99
2.4	Преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель- логопед	0,10	6837,10

* Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальной ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе, и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, образует новый оклад.

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

**Размеры должностных окладов
и повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей,
специалистов и служащих МБОУ ООШ № 8**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1.Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Размер должностного оклада – 3744 рубля		
	Секретарь, секретарь-машинистка	0,0
2.Общепромышленные должности служащих второго уровня		
Размер должностного оклада – 3807 рублей		
	Лаборант	0,00
	Заведующий производством (шеф-повар)	0,13
	Механик (гаража)	0,17
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Размер должностного оклада – 4188 рублей		
	Бухгалтер, психолог, экономист, инженер по охране труда	0,00

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

**Перечень общих профессий рабочих и размеры должностных окладов
служащих МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район**

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада:	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд - 3680 рублей; 2 квалификационный разряд - 3744 рублей; 3 квалификационный разряд - 3807 рублей;	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож; уборщик служебных помещений; гардеробщик.
2. Общие профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд - 3871 рублей; 5 квалификационный разряд - 3935 рублей;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд - 4060 рублей; 7 квалификационный разряд - 4188 рублей;	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; повар.
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд - 4314 рублей;	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля.

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

**Порядок
исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного
персонала для определения размера должностного оклада руководителя
муниципального общеобразовательного учреждения**

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

2. Должностной оклад директора муниципального общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада основного персонала.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (по учебному плану с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 N 196, и обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 N 17-253-6), являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

4. Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу от 24.12.2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко
МО Северский район

**Критерии оценки качества и результативности работы сотрудников
МБОУ ООШ № 8 х.Коваленко МО Северский район**

1. Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников общеобразовательного учреждения:

п/п №	Основания	Сумма, в рублях
1.1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1000
1.2	Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад - краевого уровня - всероссийского уровня - международного уровня (за каждого ученика)	1000 2000 3000
1.3	Подготовка победителей и призеров: 1) творческих конкурсов - краевого уровня - всероссийского уровня, 2) конкурсов исследовательских и социальных проектов - краевого уровня - всероссийского уровня (за каждого ученика)	1000 2000 1000 2000
1.4	Подготовка школьных спортивных команд-победителей соревнований (спартакиад) - краевого уровня - всероссийского уровня	1000 2000
1.5	Подготовка школьных спортивных команд-победителей соревнований (спартакиад), занявших 2-3 места: - краевого уровня - всероссийского уровня	1000 2000
1.6	Личная победа в конкурсах педагогического мастерства краевого уровня	2000
	Личная победа в конкурсах педагогического мастерства краевого уровня 2 место 3 место	1500 1000
1.7	Подготовка победителей районных предметных олимпиад (за каждого ученика)	1000
1.8	Подготовка победителей: - творческих конкурсов районного уровня, - конкурсов исследовательских и социальных проектов районного уровня (за каждого ученика)	500 1000
1.9	Подготовка команд - победителей соревнований (спартакиад) районного уровня	1000

1.10	Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме - 9 классы (уровень обученности выше районного)	1000
1.11	Подготовка призеров районных предметных олимпиад: - 2 место - 3 место (за каждого ученика)	1000 500
1.12	Подготовка призеров творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов районного уровня: - 2 место - 3 место (за каждого ученика)	1000 500
1.13	Подготовка команд - призеров соревнований (спартакиад) районного уровня	500
1.14	Личная победа в конкурсах педагогического мастерства районного уровня	1000
1.15	Личная победа в конкурсах педагогического мастерства районного уровня 2 место 3 место	1000 500
1.16	Победа в районном смотре-конкурсе: - школьных библиотек - музеев - УОУ	1000
1.17	- Участие в работе творческих коллективов: 1) по разработке программы развития школы 2) по созданию школьного сайта 3) по подготовке публичного доклада	500 500 500
1.18	Подготовка школьников к олимпиаде	500
1.19	Качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году.	500
1.20	За организацию и проведение воспитательных мероприятий в праздничные и выходные дни	1000
1.21	Работа в детском оздоровительном лагере на базе школы	1000
1.22	Качественная организация и индивидуальная работа с одаренными детьми (кроме муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников)	500
1.23	Отсутствие неуспевающих по итогам периода	500
1.24	Организация социально-значимой и творческой деятельности учащихся	1000
1.25	Привлечение родителей к общественному управлению образовательным учреждением	500
1.26	Индивидуальная работа с учащимися группы риска, стоящими на внутришкольном учете, и их родителями	500
1.27	Работа по профилактике безнадзорности учащихся	500
1.28	За творческий подход к оформлению школы	500
1.29	За творческий подход к оформлению и качественное ведение конкурсов	500

1.30	За творческий подход и качественную организацию работы на пришкольном участке (озеленение территории, создание клумб)	1000
1.31	Качественное ведение работы по ГО, ЧС, ПБ	500
1.32	Качественное ведение работы по ПДД	500
1.33	Качественное ведение работы по ОТ, ТБ	500
1.34	За качественное ведение работы с допризывной молодежью	200
1.35	Использование ИКТ-технологий: 1) в учебно-воспитательном процессе (открытые уроки) 2) во внеурочной деятельности	500 500
1.36	Участие в организации и проведении общешкольных мероприятий: 1) конкурсов 2) различных чтений 3) выставок 4) декад 5) недель	500 500 500 500 500
1.37	Высокие результаты: 1) районных диагностических срезов 2) школьных диагностических срезов	500 500
1.38	- Участие в методической и научно- исследовательской работе - Участие в инновационной и экспериментальной работе - Разработка и внедрение авторских программ. - Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций - Руководство методическими объединениями.	1000 1000 500 1000 400
1.39	- Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Выступление: 1) на конференциях, 2) на семинарах, - Наличие опубликованных работ - Проведение мастер – классов	- 500 500 1000 500
1.40	Проведение открытых уроков, классных часов, воспитательных мероприятий: - школьного уровня - районного уровня - краевого уровня	500 1000 2000
1.41	- Подготовка и проведение внеклассных мероприятий - Вовлечение учащихся в мероприятиях воспитательного характера	500 500
1.42	Использование современных педагогических технологий в процессе обучения по предмету: 1) использование мультимедийных средств обучения 2) компьютерных программ.	500 500
1.43	- Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся. -Применение здоровьесберегающих технологий. - Отсутствие травматизма. - Дежурство по школе с классом. - Педагогическая и творческая активность.	- 500 500 500 500

1.44	Проведение мероприятий: 1) по профилактике вредных привычек, 2) по соблюдению Закона 1539. снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних 3) отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	500 500 500 500
1.45	Участие в рейдах по соблюдению Закона 1539 (за одно дежурство)	300
1.46	- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. - Поддержка школьного сайта, работа со СМИ - Использование возможностей Интернета.	1000 500 500
1.47	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся	500
1.48	Отсутствие конфликтных ситуаций. - Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и умение самостоятельно их разрешать. - Соблюдение этических норм при общении с родителями и учащимися. - Работа по сохранению контингента учащихся.	500
1.49	Разработка авторских программ (прошедшей экспертизу в ККИДПО)	500
1.50	Контроль за соблюдением учащимися форменной одежды в образовательном учреждении	300
1.51	Образцовое содержание кабинета	200
1.52	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)	500
1.53	Высокий уровень организации горячего питания (для классных руководителей)	300
1.54	Занятость обучающихся во внеурочное время дополнительным образованием	300
1.55	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, отсутствия опозданий	300
1.56	- Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся - Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	300
1.57	Ежемесячная надбавка молодым специалистам (педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа))	500
1.58	Разработка и реализация совместных с учащимися творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы	1000
1.59	Работа с библиотечным фондом школьных учебников	1000
1.60	Проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда	500
1.61	Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования	500
1.62	Высокая читательская активность обучающихся	500
1.63	пропаганда чтения как формы культурного досуга	500

1.64	Справочно-библиографическая работа	500
1.65	Обзорные беседы по прочитанным книгам	300
1.66	Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	300
1.67	обслуживание мониторинга качества обучения школьников и уровня их воспитанности (портфолио) классным руководителем 1-9 кл.	500
1.68	руководство работой предметных кружков, клубов, факультативов с презентацией результатов.	500
1.69	выполнение обязанностей ответственного по Тб и охране труда	500
1.70	участие в экспериментальной образовательной деятельности школы	1000
1.71	вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях	500
1.72	организация предпрофильной подготовки учащихся	500
1.73	организация социальной защиты школьников, родителей, работников школы.	500
1.74	Качественная организация работы общественных органов управления школой (педагогический совет, методический совет, органов ученического управления)	500
1.75	Разработка и внедрение элективных курсов	500
1.76	Проведение общешкольных мероприятий по профилактике вредных привычек	500
1.77	Подготовка материалов к педсовету, родительскому собранию	500
1.78	Подготовка олимпиадных, конкурсных заданий для школьников: - руководство проведением олимпиад для школьников по предмету - формирование пакета олимпиадных заданий - член жюри олимпиады	500 300 200
1.79	Формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине	500
1.80	Разработка электронных версий УМК на основе дистанционного обучения	1000
1.81	Повышения качества образования за счет применения в работе модульно-накопительной системы	500
1.82	Участие в ПНП «Образование»	1000
1.83	Результативность участия в ПНП «Образование»	2000
1.84	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников (для педагогов-психологов, социальных педагогов)	500
1.85	Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста (для педагогов-психологов)	500
1.86	Работа с электронными дневниками, журналами	500
1.87	Успешная социализация учащихся	500

1.88	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	500
1.89	Качественная работа по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (творческий подход к проведению занятий с учащимися)	500
1.90	Качественная работа по дистанционному обучению детей-инвалидов (творческий подход к проведению занятий с учащимися)	500

2. Критерии оценки качества и результативности работы классных руководителей:

п/п №	Основания	Сумма, в рублях
2.1	Активное участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях	500
2.2	Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся	300
2.3	Низкие показатели (ниже среднего по школе) пропусков учащимися учебных занятий без уважительных причин	200
2.4	Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе, по классу	500
2.5	Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе, по классу	500
2.6	Отсутствие травматизма среди учащихся в урочное и внеурочное время (в т. ч в результате ДТП)	500
2.7	Отсутствие негативных проявлений и правонарушений в классах	200
2.8	Создание и реализация воспитательной программы в классе	500
2.9	Проведение открытых классных часов	500
2.10	Проведение экскурсий, походов, поездок с учащимися класса	500
2.11	Выполнение ТБ, изучение нормативных документов с учащимися класса	300
2.12	Организация работы с неблагополучными семьями (количество школьных рейдов)	100
2.13	Охват горячим питанием учащихся класса (выше школьного уровня)	500

3. Критерии оценки качества и результативности работы заместителей директора по ВР и УВР:

п/п №	Основания	Сумма, в рублях
3.1	Руководство экспериментальной работой - федерального уровня - краевого уровня - районного уровня	3000 2000 1000
3.2	Победа учреждения в конкурсе ПНПО	5000

3.3	Обеспечение поддержки сайта учреждения Работа с таблицами КПОМО	1000 500
3.4	Руководство работой методического кабинета учреждения	500
3.5	Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме (9-11 классы) по курируемым предметам	1000
3.6	Высокие результаты внешних диагностических срезов по курируемым предметам	1000
3.7	Подготовка документов: - к аттестации учреждения - к участию в конкурсах, - разработка программы развития учреждения	1000 500 1000
3.8	- Публикация по распространению опыта работы учреждения - Подготовка публичного доклада директора учреждения	1000 500
3.9	Рост числа педагогов, эффективно владеющих ИКТ	500
3.10	Отсутствие преступности и правонарушений среди учащихся	1000
3.11	Оформление материалов информационного паспорта школы	500
3.12	Подготовка учителей к конкурсам профессионального мастерства	1000
3.13	Подготовка учащихся к районным творческим конкурсам	500
3.14	Организация и проведение краевых и районных мероприятий по распространению опыта работы учреждения	1000
3.15	Подготовка учреждения к новому учебному году	2000
3.16	Эффективная организация работы летнего оздоровительного лагеря	1000
3.17	Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий без уважительных причин	500
3.18	Положительные результаты проверок Управления образования	1000
3.19	Подготовка документов к тарификации учреждения	1000
3.20	Организация эффективной работы с родителями учащихся	500
3.21	Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий	500
3.22	организация предпрофильного и профильного обучения	500
3.23	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500
3.24	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000
3.25	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	500
3.26	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	500
3.27	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	500

3.28	Организация работы с детьми, переведенными на индивидуальное обучение	500
3.29	Ведение делопроизводства (финансовая, техническая, методическая, документация, документация по воспитательной работе и по учебной работе)	500
3.30	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения	500
3.31	за привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству по всем направлениям деятельности учреждения	500
3.32	за организацию совместного творчества детей и родителей (законных представителей)	200
3.33	за включенность родителей детей "группы риска" в жизнедеятельность класса и школы;	200
3.34	за разработку материалов по родительскому всеобучу	200
3.35	за своевременное предоставление информационно-аналитических материалов и документов по работе с родителями (законными представителями)	200
3.36	Подготовка олимпиадных, конкурсных заданий для школьников: - руководство проведением олимпиад для школьников по предмету - формирование пакета олимпиадных заданий - член жюри олимпиады	500
3.37	за привлечение родителей (законных представителей) к благоустройству и оформлению кабинетов	200
3.38	Подготовка материалов к педсовету, родительскому собранию	500
3.39	Формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине	500
3.40	Разработка электронных версий УМК на основе дистанционного обучения	500
3.41	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации: 90-100% 70-89%	500 300
3.42	Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	500
3.43	Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)	2000
3.44	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории	500
3.45	Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)	2000
3.46	Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам	500
3.47	Стабильность педагогического коллектива	500
3.48	Привлечение молодых специалистов в учреждение	500
3.49	Организация общешкольного самоуправления учащихся	500
3.50	Составление расписания уроков (занятий) по всем требованиям СанПин	500

3.51	Отсутствие «окон» в расписании уроков	500
3.52	Бесперебойность в расписании образовательной работы (уроков)	500
3.53	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	1000
3.54	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	2000
3.55	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	1000
3.56	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	3000
3.57	Организация и контроль за качественным осуществлением работы по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС	1000
3.58	Организация и контроль за качественным осуществлением работы по дистанционному обучению детей-инвалидов	1000

4. Критерии оценки качества и результативности работы заместителей директора по АХР:

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
4.1	отсутствие замечаний по итогам инспекционного контроля	1000
4.2	отсутствие дисциплинарных взысканий	500
4.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	500
4.4	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	500
4.5	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	500
4.6	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1000
4.7	Контроль за выполнением текущего и капитального ремонта	2000
4.8	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	500
4.9	Укомплектованность кадрами МОП, их качественный состав	500
4.10	Обеспечение выполнения требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, ГО и ЧС.	500
4.11	Высокий уровень обеспечения охраны образовательного учреждения	500
4.12	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	500

4.13	Своевременное прохождение медицинских осмотров обучающихся и сотрудников	500
4.14	Ведение документации финансово-экономической деятельности Учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, тарификации и другое)	1000
4.15	Работа в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей в Учреждения	500
4.16	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора	500
4.17	Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	500
4.18	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	500
4.19	Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	500
4.20	Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	500
4.21	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	500
4.22	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	1000
4.23	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	500

5. Критерии оценки качества и результативности работы специалистов учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
5.1	своевременное и качественное предоставление отчетности	500
5.2	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	500
5.3	качественное ведение документации	500
5.4	Работа с библиотечным фондом школьных учебников	1000
5.5	Проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда	500
5.6	Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования	500
5.7	Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	1000
5.8	За оформление тематических выставок	300
5.9	За сохранность технического, лабораторного оборудования	500
5.10	Своевременное ведение дел по Пенсионному фонду, медицинскому страхованию, работа с военкоматом Оформление документов социально-страховой комиссии	500

5.11	За организацию работы и исправность локальной сети Учреждения	1000
5.12	Работа в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей в Учреждении	500
5.13	Ведение документации финансово-экономической деятельности Учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, тарификации и другое)	500
5.14	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	1000
5.15	Составление и разработка локальных актов Учреждения	500
5.16	За ведение архива, организацию и подготовку запросов, архивных справок	200
5.17	Оказание помощи в ведении канцелярской и иной документации по делопроизводству Учреждения	500
5.18	Ведение технической документации	500
5.19	Качественное содержание здания, территории Учреждения (озеленение территории, создание клумб)	1000
5.20	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения	500
5.21	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	500
5.22	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500
5.23	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения, с привлечением специалистов. Консультации с родителями.	500
5.24	Ведение и обновление социального паспорта школы. Ежемесячное обновление и пополнение информации	500
5.25	Высокая читательская активность обучающихся	300
5.26	пропаганда чтения как формы культурного досуга	300
5.27	Справочно-библиографическая работа	300
5.28	Обзорные беседы по прочитанным книгам	200
5.29	Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	200
5.30	Работа по сохранению библиотечного фонда; рейды по проверке учебников	200
5.31	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1000
5.32	отсутствие ДТП, замечаний	500
5.33	Качество ежедневной уборки помещений	500
5.34	Участие в генеральных уборках школы, уборка помещений после ремонта	500
5.35	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии	300

5.36	Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся	300
5.37	Участие в ремонте школы	1000
5.38	Работа по уборке дополнительных площадей	500
5.39	Оперативность выполнения технических неполадок	500
5.40	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин	300
5.41	Соблюдение безопасных условий труда	500
5.42	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	300
5.43	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков их выполнения	300
5.44	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	300
5.45	Оформление и ведение личных дел обучающихся	300
5.46	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации	500
5.47	Ведение алфавитной книги	100
5.48	Обеспечение исправного состояния учебных приборов	500
5.49	Качественное оформление кабинета физики, химии	500
5.50	Отсутствие замечаний по организации горячего питания	500
5.51	Содержание помещений школьной столовой в соответствии с требованием СанПина	500
5.52	За организацию питания учащихся в лагере дневного пребывания	500
5.53	Подготовка договоров с поставщиками	500
5.54	Подготовка материалов к педсовету, род. собранию	500
5.55	Оформление стендов	500
5.56	Оформление документации по муниципальным заказам	300
5.57	Формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине	1000
5.58	Разработка электронных версий УМК на основе дистанционного обучения	500
5.59	Уровень исполнения плана по расходам	500
5.60	Отсутствие просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности в учреждении	500
5.61	Отсутствие просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности в учреждении	500

5.62	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	300
5.63	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	300
5.64	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	300
5.65	Регулярность ведения и отсутствие замечаний к оформлению личных дел, карточек Т-2	500
	Качественное заполнение трудовых книжек	500
	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	500
5.66	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	500
5.67	Правильность работы с корреспонденцией	300
	Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	