

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 г.Щигры Курской области»**

Принято на собрании
трудоого коллектива
Протокол от «28.12.2023_г.№2

Утверждаю
Приказ от «28» 12. 2023 г. №294
О.Ю.Жеурова



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
г. Щигры Курской области» .
(в новой редакции)**

г.Щигры, 2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Щигры Курской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Щигры Курской области от 30.12.2009 №320 «О переходе муниципальных учреждений г.Щигры на новую систему оплаты труда», Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений г.Щигры Курской области по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции) от 07.04.2023г.№82.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Щигры Курской области» (далее - учреждение).

1.3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными муниципальными нормативно - правовыми актами, а также критерии их установления, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального, областного, местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

1.6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и города Щигры, настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах бюджетных средств местного, областного и федерального бюджетов, доведенных на указанные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4 Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников по квалификационным уровням профессионально - квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно - квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями), от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями), от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями), указаны в приложениях № № 1 – 5 к настоящему Положению.

2.2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы.

2.2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования).

2.3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Шеф - повар и заведующий столовой рекомендуемый минимальный размер оклада составляет 8 855 рублей.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

2.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка сотрудникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почетные звания) или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

- учёной степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
- государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки) работников, занимающих должности педагогических работников, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), - 9 668 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанного минимального размера оклада (ставки) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3.4. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

2.3.5. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно - вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3.6. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0

2.4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников.

2.6.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

2.6.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации г.Щигры Курской области от 15.02.2010 г. № 42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях 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;
- за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного 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 двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. 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.

3.10. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации г.Щигры Курской области от 15.02.2010г. № 43 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

4.2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей (критериев) эффективности деятельности образовательного учреждения, руководителя и работников, указанных в приложении №6 к настоящему Положению. Основанием для оценки результативности деятельности служит индивидуальный (оценочный) лист профессиональных достижений (Приложение №7), в котором собраны личные профессиональные достижения в профессиональной деятельности работника за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

4.2.1. Индивидуальный лист является инструментом оценки, а содержащиеся в нем критерии могут уточняться/изменяться при возникновении такой потребности на основе мотивированного уведомления Комиссии, направленного руководителю учреждения и после согласования с профсоюзным комитетом учреждения.

4.2.2. Все достижения сотрудников распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент и рассчитываются показатели каждого из критериев

Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области», запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области» за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

60% от месячного размера стимулирующей части ФОТ работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат за месяц. 40% от месячного размера стимулирующей части ФОТ на выплату премий и материальных поощрений.

Для распределения стимулирующих выплат работникам, ОУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия), которая утверждается приказом по ОУ.

Состав комиссии в количестве не менее 5 человек, в том числе председатель комиссии, избирается трудовым коллективом. В комиссию могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, члены первичной профсоюзной организации, наиболее опытные педагоги.

Работу комиссии возглавляет председатель комиссии, который организует и планирует работу комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и её членами.

Основная компетенция комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4.2.3. Комиссия осуществляет свою работу ежемесячно в период с 12 по 18 число каждого месяца. Ведение протоколов осуществляется председателем комиссии. Протоколы по итогам работы комиссии с приложенными оценочными листами хранятся в учреждении в соответствии с номенклатурой дел.

4.2.4. Достигнутые значения показателей эффективности деятельности работников отражаются в оценочном листе. Оценочный лист заполняется каждым работником образовательного учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Оценивание по показателям производится в два этапа: самим работником и комиссией. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценке одного и того же показателя, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров и уточнения расчетов. В случае расхождения мнений решение принимается большинством голосов членов комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты и подписи председателя комиссии. Результаты отражаются в протоколе заседания комиссии.

4.2.5. Отмена стимулирующих выплат может применяться к работнику учреждения в связи с нарушением работником трудовой дисциплины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также обоснованных жалоб родителей на действия работника.

4.2.6. В случае несогласия работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного учреждения

4.3. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

5.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

5.3. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которыми работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

5.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.

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

6.3. В общеобразовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования при формировании штатного расписания предусматриваются должности административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.4. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях.

6.4.1. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» (с изменениями).

6.4.2. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и

программам (с учётом деления классов на группы при изучении отдельных предметов), обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников определяются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 №41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

VII. Заключительные положения

7.1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников на основании письменного заявления работника.

7.2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

7.3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и местного бюджетов.

7.5. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, осуществляются в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя» (с изменениями).

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в порядке, предусмотренном и постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 №486-па "О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций Курской области", осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Вожатый, секретарь учебной части	6232

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	9 638	10 378	11 199
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог;	10 404	11 199	12 017

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	10 505	11 309	12 136
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10 608	11 416	12 257

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	13 259

*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Лаборант	6 529

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный и должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационных справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории и др.	5 719

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень					
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10 306	11 337	11 853	12 368
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	11 315	12 447	13 012	13 578
4 квалификационный уровень	Фельдшер	12 438	13 682	14 304	14 926
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13 681	15 050	15 34	16 417

Повышающие коэффициенты за специфику работы

1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья 0,20
2. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико - педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов 0,20
3. За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных учреждений до 0,20
4. Учителям и другим педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей и семей, попавших в трудную жизненную ситуацию до 0,20
5. Воспитателям и другим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми из социально неблагополучных семей и семей, попавших в трудную жизненную ситуацию, посещающими группы социальной поддержки до 0,20
6. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики 0,25

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных работ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:	
1 - 4 классов в городской местности	0,006
5 - 11 классов в городской местности	0,008
2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки<***>:	
по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
по математике	0,1
по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	0,1
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <***>:	
в школах	0,1
5. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
6. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
7. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
8. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах	до 0,2
9. Учителям, преподавателям и другим работникам - за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15
10. Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования – за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,3
11. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах при	

отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу) с количеством классов:

от 10 до 19	0,25
от 20 до 29	0,5
30 и более	1

12. Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:

6 - 24 класса	0,25
25 и более классов	0,5

13. Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер) 0,05

14. Работникам образовательных учреждений, включенным в состав психолого - медико - педагогического консилиума до 0,2

Примечания.

<*> За одного воспитанника, обучающегося.

<*> В классах школ, школ-интернатов всех типов и наименований с числом обучающихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам - 15;

по основным школам - 6.

Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.1	Персональная результативность профессиональной деятельности	1. Сохранность контингента обучающихся	Один балл за положительные результаты
		2. Организация профориентационной работы	Один балл за организацию мероприятия
		3. Участие в региональных, муниципальных мероприятиях, в том числе дистанционных (семинары, круглые столы.)	Один балл за участие в мероприятии
		4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных, заочных	До 10 баллов
		5. Победа в профессиональном конкурсе	15 баллов муниципальный уровень 20 баллов региональный уровень
1.2	Функционирование системы государственно-общественного управления	1. Участие в деятельности методического совета	Один балл за организацию мероприятия
		2. Участие в работе профсоюзной организации: - председатель профкома образовательной организации - уполномоченный по охране труда образовательной организации	До трех баллов за положительные результаты До двух баллов за положительные результаты
		3. Руководство научным обществом обучающихся	До 5 баллов
		4. Руководство методическим объединением	До 3 баллов
		5. Наставничество	3 балла
		6. Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	До 3 баллов
		7. Развитие детского самоуправления	До 3 баллов
1.3.	Инновационная деятельность образовательной организации	1. разработка и реализация исследовательских программ	До 5 баллов
		2. Наличие диагностических материалов (методика диагностики, использование результатов исследования в образовательном процессе)	До 5 баллов
		3. Осуществление проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка;	До 5 баллов
		4. Наличие разработанных материалов дистанционного обучения	До 5 баллов
1.4	Результаты обучения и воспитания	1. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.	<u>Очное участие</u> Муниципальный уровень: Победители - 10 баллов (за каждого) Призёры – 8 баллов (за каждого) Региональный уровень: Победители – 20 баллов (за каждого) Призёры - 15 баллов (за каждого) Всероссийский уровень:

		- дистанционные конкурсы, олимпиады	Победители, призёры – 25 баллов (за каждого) Очное командное участие: Муниципальный уровень Победитель – 15б Призер – 10б Региональный уровень Победитель - 20 б Призер – 15б <u>Дистанционное участие</u> Муниципальный уровень Победитель – 10б Призер – 8б Региональный Победитель – 15б Призер – 12б Дистанционное участие в олимпиадах Победитель – 3б Призер – 2б Команда – 10б
		2. Положительные результаты ГИА	0.5 баллов за ученика
		3.Работа с низкомотивированными обучающимися	До 3 баллов
		4.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (комплексные работы, социологические исследования, входные контрольные)	До 3 баллов
		5.Работа с одаренными детьми	До 3 баллов
		6.Организация внеклассной работы по предмету предметные недели, дни науки)	До 3 баллов
		7.Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью (сентябрь, январь)	До 3 баллов
		8.Занятость обучающихся в объединениях дополнительного образования(сентябрь, январь)	До 3 баллов
		9. Организация отдыха и оздоровления детей в школьном оздоровительном лагере «Гайдаровец»	До 5 баллов
		10.Наличие альтернативных форм обучения (экстернат, очно - заочная, дистанционная, индивидуальный учебный план)	До 3 баллов
		10 Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ВПР, НОКО и др.)	До 10 баллов
1.5	Воспитательная, медико - профилактическая и реабилитационная деятельность	1.Динамика снижения вредных привычек обучающихся (курение, употребление наркотических и психотропных веществ)	Один балл за положительные результаты
		2.Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся или их отсутствие	Один балл за положительные результаты
		3.Отсутствие пропусков обучающимися МБОУ без уважительных причин	Один балл за положительные результаты
		4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся Эффективность работы с детьми «группы риска»	Один балл за положительные результаты
		5.Выполнение обязанности наставника над «трудными детьми» и обучающимися, состоящими на различных видах учёта	Один балл за положительные результаты
		6.Работа с социально - неблагополучными семьями	Один балл за положительные результаты
		7.Участие в коллективных педагогических проектах	До 3 баллов

		8. Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы (Сдача норм ГТО, проведение Дня здоровья, спортивных мероприятий, акций и т.п.)	До 10 баллов
		9. Участие обучающихся в жизни местного социума, волонтерство	До 5 баллов
		10. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	До 5 баллов
		11. Сохранение здоровья детей (отсутствие травматизма)	Один балл за положительные результаты
2.1.	Кадровое обеспечение	1. Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки	До 20 баллов
2.2.	Развитие материальных фондов	1. Динамика использования в образовательном процессе новых технических средств обучения, учебных пособий и материалов	До 5 баллов
		2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Пять баллов
3.1.	Динамика финансовых потоков	1. Получение грантов. Результативность работ по гранту в инвестиционном проекте.	Пять баллов
4.1.	Создание систем информации ОО (внутри-организационное знание) и интеллектуальных продуктов	1. Наличие новых учебно - методических публикаций, авторских курсов, методик и пр.	Пять баллов
		2. Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	До 5 баллов
		3. Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	До 3 баллов
		4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	До 5 баллов
		5. Реализация программы подготовки будущих первоклассников	До 10 баллов
		6. Работа с программными комплексами, мониторинги,	До 5 баллов
4.2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	1. Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений	Один балл за положительные результаты
		2. Качественная подготовка мероприятий, конференций, повышающих имидж учреждения	До 15 баллов
		3. Освещение опыта работы педагогов в СМИ	До 3 баллов
		4. Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	До 5 баллов
5.1.	Другие критерии материального стимулирования	1. Подготовка образовательной организации к новому учебному году	До 10 баллов
		2. Выполнение работы за рамками должностных обязанностей	До 20 баллов
		3. Работа в составе жюри, «судейства»	До 3 баллов
		4. Работа в качестве организатора во время проведения ГИА	До 10 баллов
		5. Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетов, рабочих программ, КТП, анализов, планов работы и т.п.)	До 10 баллов
		6. Работа по благоустройству и озеленению территории	До 5 баллов
		7. Несоблюдение «Кодекса профессиональной этики работников МБОУ «СОШ №2 г. Щигры Курской области»	Минус 15 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение доступности общего образования	Отсутствие детей, не посещающих школу, в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы. Сохранение контингента обучающихся 10-11 класса	До 10 баллов
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации образовательного процесса и воспитательной работы, высокий уровень аттестации педагогических работников	До 20 баллов
3.	Профессиональные достижения курируемых педагогов	Победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов) Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности. Участие курируемых педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	До 10 баллов До 10 баллов До 10 баллов
4.	Управление воспитательным процессом	Занятость учащихся во внеурочное время Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде. Качественная подготовка мероприятий, конференций, повышающих имидж учреждения Освещение опыта работы в СМИ	До 15 баллов До 3 баллов
5.	Другие критерии материального стимулирования	Подготовка образовательной организации к новому учебному году Выполнение работы за рамками должностных обязанностей	До 10 баллов До 20 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-библиотекаря
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки Оформление подписки на периодические издания Формирование общешкольного заказа на учебники	5 баллов 5 баллов 10 баллов
2.	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы	До 10 баллов
3.	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр	До 10 баллов
4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	До 15 баллов
5.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	До 5 баллов
6.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
7.	Выполнение работ не входящих в основной круг обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 20 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХЧ
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Качество и результативность деятельности по должности	Отсутствие замечаний	До 10 баллов
2.	Санитарно-гигиеническое состояние здания учреждения и пришкольной территории в соответствии с нормами САНПиНов.	Результаты осмотров, акты проверок	До 15 баллов
3.	Выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Результаты осмотров, акты проверок	До 15 баллов
4.	Состояние материальной базы и оборудования	Результаты осмотров Журнал контроля	До 15 баллов
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверок, контрольных мероприятий по должности	Акты проверок	До 15 баллов
6.	Приобретение материальных ценностей и оборудования		До 15 баллов
7.	Качество организации и проведения ремонтных работ	Акт выполнения работ	До 15 баллов
8.	Организация работы с внешними обслуживающими организациями	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
9.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
10.	Выполнение работ не входящих в основной круг обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 20 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда секретаря учебной чаты
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Качество ведения документации	Своевременность и правильность ведения документации	До 15 баллов
2.	Отсутствие замечаний по результатам проведения мероприятий по контролю	Справка по итогам контроля, журнал контроля	До 5 баллов
3.	Качество ведения личных дел работников	Своевременность и правильность ведения документации	До 5 баллов
4.	Качество работы с входящей, исходящей корреспонденцией	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
5.	Качество и своевременность работы с электронной почтой	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
6.	Качество заполнения электронных баз данных	Информация о выполнении	До 5 баллов
7.	Качество работы с устными, письменными обращениями граждан	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
8.	Качество работы с внешними организациями	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
9.	Выполнение обязанностей сверх должностной инструкции	Качество и своевременность выполнения	До 10 баллов
10.	Выполнение работ не входящих в основной круг обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 20 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников столовой
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Организация питания учащихся, приготовление блюд высокого качества, 100% соблюдение норм натурального питания	Отсутствие замечаний	До 15 баллов
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	Отсутствие замечаний	До 15 баллов
3.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	Отсутствие замечаний	До 10 баллов
4.	Активное участие в благоустройстве школьной территории	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 10 баллов
5.	Выполнение работ не входящих в основной круг обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 25 баллов
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: (по качеству приготовления пищи, по санитарному состоянию помещений, по обработке и хранению продуктов)	Отсутствие замечаний	До 20 баллов
7.	Содержание в чистоте и порядке рабочего места, сохранность инвентаря	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
8.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний	До 10 баллов

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала
МБОУ «СОШ №2 г.Щигры Курской области»**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины(прогулы, опоздания и т.п.)	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы, содержание ОУ в образцовом порядке	Отсутствие замечаний	До 15 баллов
3	Активное участие в благоустройстве школьной территории	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 20 баллов
4.	Выполнение работ не входящих в основной круг обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заданий	До 20 баллов
5.	Содержание в чистоте и порядке рабочего места, сохранность инвентаря	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
6.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний	До 10 баллов

Оценочный лист

_____ (ФИО работника, должность)

Наименование критерия	Наименование показателя	Количество баллов по каждому показателю критериев	Выполнено за _____ (месяц)		Примечание
			Самооценка	Оценка комиссии	
ИТОГО:					

Оценочный лист заполнен _____ (подпись работника) _____ (дата)

Протокол комиссии от _____ № _____

№

ПРОИЗУРОВАЌО И ПРОИЛИТО

до [непознато]

л.

Директор иницијативе О.О. Жељена



