

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
МОУ ООШ пст.Русаново
Протокол заседания № 1
«30» августа 2018 г.



Утверждено
приказом по МОУ ООШ пст.Русаново №100
от «30» августа 2018 г.
Директор школы

С.Макарова/

**Положение
об оплате труда работников
МОУ ООШ пст.Русаново**

**Раздел 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ ООШ пст.Русаново (далее Организация) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», Постановления администрации МР «Троицко- Печорский» № 06/683 от 29.06.2018г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Троицко-Печорский», в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский» осуществляет функции и полномочия учредителя», Постановления администрации МР «Троицко- Печорский» № 07/754 от 27.07.2018г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 29 июня 2018 года №06/683 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Троицко-Печорский», в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский» осуществляет функции и полномочия учредителя», с целью усиления заинтересованности работников в повышении эффективности труда и качества оказываемых ими услуг.
2. Положение включает в себя:
 - должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, специалистов, служащих и рабочих Организации;
 - размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Организации;
 - выплаты компенсационного характера работникам Организации;
 - выплаты стимулирующего характера работникам Организации;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации;
 - порядок формирования планового фонда оплаты труда Организации.
3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается соглашением, локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.
4. Система оплаты труда работников Организации формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Организации утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2.
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ
ОРГАНИЗАЦИИ

1. Должностные оклады работников Организаций, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9200
4 квалификационный уровень	
Учитель	9400

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](#) должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Библиотекарь	9040

4. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7276

5. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 [раздела V](#) настоящего приложения,

устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	6800
2	1,02	6936
3	1,04	7072
4	1,06	7208
5	1,08	7344
6	1,10	7480
7	1,125	7650
8	1,15	7820
9	1,19	8092
10	1,23	8364

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Организации с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

9. Заместителю руководителя Организации устанавливается должностной оклад на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	а) Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории б) С 01.01.2019г. педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	15 30 20 40
3.	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	10 20 30
5.	Педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям за работу в специальных учебно-воспитательных общеобразовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	10
6.	Педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций	10
8.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
9.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
10.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников органов высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Раздел 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Организации;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 35% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	до 20%
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10%
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10%
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2%
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций,	до 10%

	<p>реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе</p> <p>(доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)</p>	
7.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактордромами</p> <p>(доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)</p>	до 10%
8.	<p>За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию</p> <p>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	до 15%
9.	<p>Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделениями</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением)</p>	до 15%
10.	<p>За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз.</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)</p>	5% 10%
11.	<p>Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)</p>	до 10%
12.	<p>Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для</p>	до 10%

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
13.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20%
14.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10%
15.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15%
16.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20%

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
 - 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ;
 - 3) надбавки за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заместитель руководителя (директора, ректора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер	до 180

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	<p>Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени</p> <p>(доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)</p>	до 15
2.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
3.	<p>Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)</p> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	до 10
4.	<p>Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам</p> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	до 10
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на	до 20

	дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	
6.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10
7.	Заместителям директоров (заведующих), воспитателям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
8.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
9.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	Приложение 1 данного Положения

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

4. Работникам Организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

4.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
5.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**
6.	<p>Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих</p>	5**

<p>деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
---	--

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Организации в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

5.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills» устанавливаются учителям организации образования, реализующих программу начального общего, основного общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) «Абилимпикс» в Республике Коми - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» в Республике Коми, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты указанные в п. 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального, Отборочного и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)», Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», в том числе Регионального этапа, Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

8. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом 4](#) раздела 4, настоящего приказа.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на

территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 1 Положения.

Установление стимулирующих выплат работникам в соответствии с утвержденными критериями осуществляется поквартально.

9.2. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в учреждении создается приказом руководителя учреждения постоянно действующий совещательный орган - комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, в составе:

- руководителя учреждения,
- заместителя руководителя,
- заведующего хозяйством.

Заседания комиссии протоколируются.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимальное количество баллов, набранных всеми работниками. Получается цена одного балла, которая умножается на полученные баллы работником, а полученный результат – стимулирующая надбавка.

Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работник в срок до 20 декабря, 20 марта, 20 июня, 20 сентября текущего года составляет представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), комиссии по форме, утвержденной приказом руководителем учреждения;
- комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление утверждается:

- руководителем учреждения - на заместителя руководителя, завхоза, шеф-повара,
- заместителем руководителя учреждения - на учителей, воспитателя, младшего воспитателя,

библиотекаря,

- завхозом – на обслуживающий персонал.

- на основании решения комиссии руководитель учреждения на следующий день после заседания комиссии издает приказ об установлении стимулирующих выплат длительного характера.

Стимулирующие выплаты длительного характера могут быть отменены в следующих

случаях:

- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- наличие обоснованных случаев травматизма детей;
- объявление дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты длительного характера в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения по представлению членов комиссии дополнительным приказом.

Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются: за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера.

Суммы, премий выплаченных по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

Работникам учреждения могут производиться единовременные поощрительные выплаты к юбилейным датам работников со дня рождения и в связи с уходом на пенсию, ко дню воспитателя и т.д.

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

10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Организаций устанавливаются приказом руководителя Организации.

Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов вдумом образовательной организации(в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители Организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в [таблице](#) настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и т.д.

Таблица

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

**Раздел 7.
ПОРЯДОК
РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации устанавливаются приказом Управления образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский».

2. Заместителю руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации.

3. Предельное значение коэффициента кратности для заместителя руководителя Организации уменьшается на 0,5 от предельного значения коэффициента кратности руководителя. Размер коэффициента кратности руководителей определен постановлением от 28 января 2014 года №1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский».

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителя руководителя Организации.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителя руководителя Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

7. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

Раздел 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Плановый фонд оплаты труда Организации включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктами 3 и 4](#) настоящего приложения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организации объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организации определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставка заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставка заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

3. В Организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования, образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, работников кухни (повар, подсобный рабочий); руководителей организаций при условии отсутствия в штатном расписании Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должности заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда Организаций, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в
МОУ ООШ пст.Русаново
(наименование учреждения)

**Типовые критерии оценки результативности труда работников
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество
выполняемых работ работникам учреждения**

**1. Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
педагогических работников учреждения:**

1.1. Заместитель руководителя по учебно- воспитательной работе

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам	

1.1. Значение среднего годового балла у выпускников начальной ступени (усредненного также по всем курируемым предметам) в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
1.2. Значение среднего годового балла у выпускников основной школы (усредненного также по всем курируемым предметам) в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
1.3. Значение среднего балла 9-классников по результатам государственной итоговой аттестации в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
1.4. Доля учащихся с высоким уровнем учебной мотивации, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
1.5. Отсутствие травм учащихся и педагогов в период учебного процесса по курируемым предметам	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	
2.1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.3. Отношение количества проводимых предметных олимпиад на уровне ОУ к количеству предметов в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • выше • 100 % 	0,5 1,0
2.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на олимпиадах муниципального уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.5. Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.6. Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах республиканского уровня, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0

2.7. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на научно-практической конференции уровня ОУ в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.8. Количество призовых мест участия ОУ в научно-практической конференции муниципального уровня, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.9. Количество призовых мест участия ОУ в научно-практической конференции республиканского уровня, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.10. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.11. Количество учащихся, занявшие призовые места в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.12. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.13. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.14. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
2.15. Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, уменьшилось в сравнении с предыдущим периодом	0,5
2.16. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, уменьшилось в сравнении с предыдущим периодом	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	15,0
Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям	
3.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	0,5
3.2. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом учебном году	0,5
3.3. Наличие публикаций, выполненных в течение года педагогами, курируемыми заместителем.	0,5
3.4. Количество выступлений, подготовленных курируемым заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических	

советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
3.5. Количество открытых уроков (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
3.6. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,5
Критерий 4. Качество организации работы общественных органов (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	
4.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: <ul style="list-style-type: none"> • один • два 	0,5 1,0
4.2. Наличие положения (проекта) об ученическом самоуправлении	0,5
4.3. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (школы), в сравнении с прошлым учебным годом <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • больше • 100% 	0,5 1,0 1,5
4.4. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
4.5. Доля классных коллективов, в которых реализуется программа воспитания: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	5,0
Критерий 5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	
5.1. Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
5.2. Доля педагогов, занятых сопровождением творческой проектной деятельности учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
5.3. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне 	0,5

<ul style="list-style-type: none"> • выше 	1,0
<p>5.4. Доля педагогов, использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
<p>5.5. Доля педагогов, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
<p>5.6. Доля классных руководителей, активно и грамотно помогающих работе классного органа ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
<p>5.7. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	7,0
Критерий 6. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
6.1. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	1,0
6.2. План внутришкольного контроля выполнен: <ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	0,5 1,0
6.3. План воспитательной работы выполнен: <ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	0,5 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	3,0
Критерий 7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	
7.1. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы к промежуточной (итоговой) аттестации	0,5
7.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации промежуточной (итоговой) аттестации	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	1,5
Критерий 8. Уровень организации аттестации педагогических работников школы	
8.1. Доля педагогов, формирующих свой портфолио, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	0,5 1,0
8.2. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	0,5 1,0

Максимально возможное количество баллов по критерию 8	2,0
Критерий 9. Качество реализации программы повышения квалификации педагогических работников	
9.1. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> • на 100% • более чем на 100% 	0,5 1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	1,0
Критерий 10. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в учреждении	
10.1. Доля учащихся средней ступени ОУ, удовлетворенных моделью взаимодействия учителей (по курируемым предметам), в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	0,5 1,0
10.2. Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	0,5 1,0
10.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	3,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	47

1.2. Педагогические работники - учителя

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (сравнение с предыдущим годом)	
1.1. Средний балл учащихся по итогам года (<i>по всем классам, в которых учитель ведет предмет не менее 2-х лет</i>) в сравнении с тем же показателем, усредненным по учителям ОУ той же предметной области: <ul style="list-style-type: none"> • ниже, но выше в сравнении с предыдущим учебным годом у учителя • выше или равен • максимальный 	1,0 1,5 2,0
1.2. Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года (<i>по всем классам, в которых учитель ведет предмет не менее 2-х лет</i>) в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • ниже • нулевое 	1,5 2,0
1.3. Доля учащихся, выбравших предмет для сдачи экзамена от общего количества выпускников у данного учителя в сравнении с тем же показателем, усредненным по учителям школы (кроме учителей математики и русского языка): <ul style="list-style-type: none"> • выше • максимальная 	1,5 2,0

1.4. Средний балл по предмету учащихся, сдавших экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам района:	
<ul style="list-style-type: none"> • ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском • выше или равен • максимальный 	1,0 1,5 2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам	
2.1. Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к олимпиадам, кружок, руководство проектными работами, консультационная помощь по предмету и т.п.):	
<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2 • более 2 	0,5 1,0 1,5
2.2. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде:	
<ul style="list-style-type: none"> • школьный • муниципальный • республиканский 	1,0 1,5 2,0
2.3. Наличие призовых мест на дистанционных предметных олимпиадах	1,0
2.4. Количество учащихся, занявших призовые места на различного вида олимпиадах (в том числе командных) выше того же показателя, усредненного по учителям школы	1,0
2.5. Доля учащихся, чьи творческие проектные работы сопровождает учитель, от общего числа учащихся в его классах:	
<ul style="list-style-type: none"> • выше в сравнении с таким же показателем, усредненным по всем учителям школы 	0,5
2.6. Наличие призовых мест на научно-практической конференции:	
<ul style="list-style-type: none"> • муниципальной • республиканской 	1,0 1,5
2.7. Участие на прочих внешних конкурсах проектных работ	1,0
2.8. Количество учащихся, занявших призовые места на различного вида НПК выше того же показателя, усредненного по учителям школы	1,0
2.9. Доля учащихся, с которыми учитель занимается в рамках кружка (секции, клуба), от общего числа учащихся в его классах:	
<ul style="list-style-type: none"> • выше в сравнении с таким же показателем, усредненным по всем учителям школы 	0,5
2.10. Наличие призовых мест учащихся, занимающихся в кружке (секции, клубе и т.д.), на различных конкурсах (соревнованиях) соответствующей тематики:	
<ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • республиканского 	1,0 1,5 2,0
2.11. Количество учащихся, занявших призовые места на различного вида конкурсах (в том числе командных) выше того же показателя, усредненного по учителям школы	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	13,5

Критерий 3. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	
3.1. Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе	0,5
3.2. Общее количество мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе	0,5
3.3. Доля учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины: <ul style="list-style-type: none"> • ниже в сравнении с предыдущим периодом • нулевая 	0,5 1,0
3.4. Доля учащихся, состоящих на внутришкольном контроле, в комиссии по делам несовершеннолетних: <ul style="list-style-type: none"> • ниже в сравнении с предыдущим периодом • нулевая 	0,5 1,0
3.5. Классный руководитель организует работу с классом по программе воспитания	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3,5
Критерий 4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
4.1. Участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
4.2. Учителем разработаны методические пособия, пользующиеся спросом у коллег	1,5
4.3. Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал учитель	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3,0
Критерий 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
5.1. Доля учащихся класса, испытывающих эмоциональное благополучие в своем коллективе: <ul style="list-style-type: none"> • ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом • выше или равна • максимальная 	0,5 1,0 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	1,5
Критерий 6. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	
6.1. Учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5
6.2. Учителем используются ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> • для моделирования урока • для контроля и учета базовых знаний учащихся • для индивидуализации траекторий обучения учащихся 	0,5 1,0 1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю	3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	4,5
Критерий 7. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на школьном, муниципальном и (или) региональном уровне	
7.1. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • республиканского уровня 	0,5 1,0 1,5

Максимально возможное количество баллов по показателю	3,0
7.2. Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	
• школьного уровня	0,5
• районного уровня	1,0
• республиканского уровня	1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю	3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	6,0
Критерий 8. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах	
8.1. Учитель принял участие в профессиональном конкурсе школьного, муниципального, регионального или федерального уровня	0,5 1,0
8.2. Результат участия учителя в конкурсе:	
• третье призовое место	0,5
• второе призовое место	1,0
• победитель	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	2,5
Критерий 9. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
9.1 Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	1,0
Критерий 10. Удовлетворенность родителей результатами обучения и воспитания	
10.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учителя	1,0
10.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы классного руководителя	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2,0
Критерий 11. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
11.1. Учитель систематически практикует предоставление учащимся разгрузочных пауз на своих уроках	1,0
11.2. (Для классного руководителя) Количество спортивных мероприятий, проведенных в классе (соревнования, походы и т.п.) выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам параллели (возрастной ступени)	0,5
11.3. (Для классного руководителя) Доля учащихся класса, получающих полноценное горячее питание в школьной столовой:	
• выше в сравнении с предыдущим периодом, но ниже того же показателя, усредненного по классам параллели (возрастной ступени)	0,5
• выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам параллели (возрастной ступени)	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2,5
Критерий 12. Качественное ведение школьной документации	
12.1. Учитель (классный руководитель) своевременно и качественно заполняет журнал	1,0
12.2. Учитель (классный руководитель) своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материал и отчеты	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	2,0

Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя без классного руководства	46,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя с классным руководством	50

Воспитатель

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	
1.1. Анализ показателей диагностики в сравнении с тем же показателем воспитателя ДООУ такой же возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
1.1. Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДООУ в сравнении с тем же показателем воспитателей ДООУ ведущих адаптацию возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	4
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Уровень ДООУ • Муниципального уровня • Республиканского уровня 	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1,5
Критерий 3. Ведение инновационной и экспериментальной работы	
3.1. Участие педагога в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2,5
Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности	
4.1. Предметно-развивающая среда соответствует задачам программ, используемых в работе с воспитанниками	1
4.2. Динамичность, комфортность и современный дизайн	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности	
5.1. Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	0,5
5.2. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	1,5
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДООУ, муниципальном и (или) региональном уровне	

6.1. Педагогом проведены открытые мероприятия : <ul style="list-style-type: none"> • уровень ДОУ • районного уровня • республиканского уровня 	0,5 1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в педагогических и других изданиях	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	3
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах, выставка и т.д.	
7.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского уровня	1
7.2. Результат участия педагога в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • третье призовое место • второе призовое место • победитель 	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Работа с родителями	
9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ	1
9.2.Наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение: <ul style="list-style-type: none"> • более 60% • 100% 	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	2
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
10.1. Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы <ul style="list-style-type: none"> • До 5% • Свыше 5% 	1 0,5
10.2 Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	0,5
10.3. Педагог активно внедряет здоровьесберегающие технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	0,5
10.4.Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	0,5
10.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1
10.6. Строгое соблюдение правил СанПина, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	4,5
Критерий 11. Качественное ведение документации в группе	
11.1. Педагог своевременно и качественно ведёт документацию группы	0,5
11.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материал и отчеты	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	1
Критерий 12. Общественная активность	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	0,5
12.2. Ведет активную общественную деятельность	0,5
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического кабинета отдела образования	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	27,5
--	-------------

3.Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений

3.1. Библиотекарь

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Оформление тематических выставок	
1.1. Оформление настенных тематических выставок	0,5
1.2. Оформление компьютерных тематических выставок	1,0
Максимальное количество баллов по критерию 1	1
Критерий 2. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	
2.1. Количество новых мероприятий с учащимися ОУ, направленных на формирование их читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне повысилось	0,5 1,0
2.2. Проведение анализа по определению читательской потребности участников образовательного процесса, а также уровня читательской активности учащихся	1.0
Максимальное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	
3.1. Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - повысилось	0,5 1,0
Максимальное количество баллов по критерию 3	1
Критерий 4. Участие в мероприятиях разного уровня.	
4.1. Количество мероприятий для учащихся в ОУ, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - повысилось	0,5 1,0
4.2. Количество внешних мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - повысилось	0,5 1,0
Максимальное количество баллов по критерию 4	2
Критерий 5. Регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание	
5.1. Количество экземпляров учебно-методической литературы в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - повысилось	0,5 1,0

5.2. количество экземпляров художественной литературы в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - повысилось	0,5 1,0
5.3. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
5.4. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса	1,0
Максимальное количество баллов по критерию 5	4
Максимальное количество баллов по критериям	10,0

3.2. Заведующий хозяйством

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ и территории	
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений	0,5
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	0,5
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	0,5
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,5
1.5. Состояние уличного оборудования, территории (освещение, наличие песка в песочницах, благоустройство территории и т.д.)	0,5
1.6. Обеспечение качественной уборки территории ОУ и подъездных путей.	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3,0
Критерий 2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в ОУ	
2.1. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов, подвальных помещений и чердака	1,0
2.2. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none">• отсутствует• имеется	1,0 0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2,0
Критерий 3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	
3.1. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств.	0,5
3.2. Сохранность материальных ценностей	0,5
3.3. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	0,5
3.4. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителей в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none">• отсутствует• имеется	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2,0

Критерий 4. Оформление документации	
4.1. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	1,0
Максимальное количество баллов по критерию 4	1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям	8,0

4. Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности обслуживающего персонала образовательного учреждения

4.1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественное проведение работ по заявкам - качественное - некачественное	0 – 1,0
Критерий 2. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям) - в срок - несвоевременное	0 – 1,0
Критерий 3. Качественное выполнение своих должностных обязанностей - качественно - с нарушением	0 – 1,0
Критерий 4. Соблюдение ТБ при выполнении технических работ - соблюдение ТБ - нарушение	0 – 1,0
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0 – 1,0
Критерий 6. Отсутствие жалоб на сроки и качество выполнения работы	0 – 1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям	6,0

4.2. Повар, исполняющий обязанности шеф- повара, и повар.

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественная подготовка пищи для воспитанников , обучающихся - в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи - с нарушением требования по качественному приготовлению пищи	1,0 0
Критерий 2. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями САНПиН - в соответствии с требованием - с нарушением (комиссия)	1,0 0
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи - отсутствие жалоб - наличие жалоб	1,0 0

Критерий 4. Выполнение должностных обязанностей - в соответствии с требованиями - с нарушением	1,0 0
Критерий 5. Качественное оформление документации по организации питания - в соответствии с требованиями - с нарушением	4,0 0
Критерий 6. Строгое выполнение поваром закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи - в соответствии с требованиями - с нарушением	0 – 1,0
Критерий 7. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1,0
Критерий 8. Соблюдение ТБ при выполнении работы - в соответствии с требованием - нарушение	0 – 1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям шеф- повара	12,0
Максимальное количество баллов по всем критериям повара	8,0

4.3. Сторож

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Выполнение должностной инструкции сторожа - в соответствии с требованием - некачественное	0 – 1,0
Критерий 2. Проверка пожарной безопасности в ОУ в соответствии с должностными инструкциями	0 – 1,0
Критерий 3. Проверка электробезопасности в ОУ в соответствии с должностными инструкциями	0 – 1,0
Критерий 4. Соблюдение ТБ при выполнении работы	0 – 2,0
Критерий 5. Оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС в учреждении.	0 – 2,0
Максимальное количество баллов по всем критериям	7 баллов

4.4. Уборщик служебных помещений

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение	1,0-2,0 0
Критерий 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПин - качественная уборка - некачественная уборка	1,0-2,0 0
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка - отсутствует - наличие жалоб	1,0 0

Критерий 4. Оперативность выполнения заданий администрации - своевременные - несвоевременные	1,0 0
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - в соответствии с требованиями - нарушение этики общения	1,0 0
Критерий 6. Соблюдение техники безопасности и охраны труда - в соответствии с требованиями - нарушение	1,0 0
Максимальное количество баллов по всем критериям	8,0