

Комитет образования администрации Волосовского муниципального района
Ленинградской области

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Изварская средняя общеобразовательная школа»
(МОУ «Изварская СОШ»)

Рассмотрено и принято
на общем собрании работников
Учреждения
(протокол № 3 от 30.08.2019 г.)

Утверждено приказом
МОУ «Изварская СОШ»
от 30.08.2019 г. № 139 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «Изварская СОШ»

I. Общие положения

1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников МОУ «Изварская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждение).

2. Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора (заведующего) учреждения.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волосовского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера;
социальных выплат.

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно - постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты за ученую степень, государственные, ведомственные награды, спортивные звания;

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке.

9. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

10. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

13. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда / тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда / тарификационной комиссии утверждаются приказом учреждения.

14. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

15. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная Постановлением администрации Волосовского муниципального района.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

17. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 1.

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к
---	----------------------------	-------------------------------

п/п		окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30
2.	Первая	20

18. Размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 2.

Таблица 2. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в руб.
1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	Педагогические работники	20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2.	Осуществление подвоза детей в общеобразовательное учреждение	Водители автомобилей	5000 руб., выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб.

III. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – двойную часовую тарифную ставку;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад (должностной оклад) и не выработавшему месячную норму рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным оплачиваемым отпуском устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

7. При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

10. Выплата за исполнение трудовых обязанностей классного руководителя в размере 5000 рублей устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе составляет 14 человек, если меньшая наполняемость не предусмотрена нормативными правовыми актами.

При более низкой наполняемости указанная выплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и установленной наполняемости.

11. Выплата за проверку тетрадей, письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной наполняемости класса и наполняемости. Если проверка тетрадей, письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов учебной нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание;
- единовременные премии.

Выплаты за высокие результаты работы

13. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение №3).

14. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом учреждения.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя).

15. Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:

до 25 августа на очередной учебный год,

до 15 января на текущий год,

до 23 числа каждого месяца

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением №2, устанавливаются на основании:

информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением №1

расчетов комиссии по оплате труда.

16. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты за ученую степень

17. Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;

за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

18. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы.

19. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

20. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, выплаты за ученую степень кандидата наук не производятся.

Выплаты государственные, ведомственные награды, спортивные звания

21. Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания составляет:

государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

ведомственные награды – до 20 процентов;

спортивные звания – до 10 процентов;

награды Ленинградской области – до 20 процентов.

22. Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

23. Выплаты за спортивное звание устанавливаются:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) физкультурно-спортивной или туристско-краеведческой направленности.

Единовременные стимулирующие выплаты

24. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются: по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);

за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

25. При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды) учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;

превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);

обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

26. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением №3.

27. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);

связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;

требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;

связана с решением новых или нетиповых задач;

выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;

связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;

охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;

улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;

улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;

способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

28. Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

29. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по учреждению.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

30. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

недостижение средних по Волосовскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

V. Социальные выплаты

31. В учреждении устанавливаются следующие виды социальных выплат:

материальная помощь в связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

VI. Иные вопросы оплаты труда

32. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год.

33. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, установленное 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 (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

34. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

35. Работникам, проработавшим неполный месяц, за фактически отработанное время выплачиваются:

выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;

выплаты, отнесенные к переменной части заработной платы, за исключением единовременных премий.

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные стимулирующие выплаты установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Форма представления информации о значениях показателей деятельности
работника**

ФИО работника _____
Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение	Значение	Количество баллов
1				
2				
3				
4				
5				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
17.				
18.				
19.				
20.				
	Сумма баллов			

*Показатели эффективности деятельности работников
МОУ «Изварская СОШ»*

Приложение 2

1. Условно – постоянная часть

	Показатель	Величина выплаты от должностного оклада	Периодичность выплаты	Примечание
1.	Интенсивность и высокое качество труда:	0 - 100%	ежегодно	

	- заместителей директора по УР, ВР, АХЧ, заведующего хозяйством - главного бухгалтера - бухгалтера			
2.	Сложность и напряжённость труда социального педагога, психолога, педагога – организатора, водителя	0- 30%	ежегодно	
3	Организация массовой спортивно - оздоровительной деятельности	0 -50%		
4	Руководство спортивным залом школы, спортивной площадкой (стадионом)	10%		
5	Заведование школьным музеем	0-50%		
6	Руководство детскими творческими объединениями	0-30%		
7	Дополнительные виды психолого - педагогических услуг в рамках ОЭР школы	0-10%		
8	Ответственность за безопасность ОУ	0-25%		
9	Сопровождение и обеспечение безопасности условий труда и сохранения жизнедеятельности учащихся во время подвоза детей.	0- 20%		
10.	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал работников бухгалтерии	До 100%%		определяется на момент тарификации
11.	Ответственность за горячее питание, обеспечение учащихся молоком	До 100%		
12.	Руководство профсоюзной организацией.	0-10%		
13.	Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта.	0-20%		
14.	Ответственность за информатизацию ОУ	0- 30%		
15.	Руководство районным или школьным методическим объединением	0-10%		
16.	Выполнение функций секретаря педагогического совета	0- 5%		
17.	Ведение предметов внеурочной деятельности	По стоимости академического часа конкретного учителя		
18.	За руководство центром цифровых и гуманитарных технологий «точка	0- 70%		определяется на момент

	роста			тарификации
--	-------	--	--	-------------

Приложение 3

2. Переменная часть.

Показатели эффективности деятельности по должности «Учитель»

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Эффективность работы классного руководителя с обучающимися (участие в творческих мероприятиях, спортивных соревнованиях, экскурсии, сохранность контингента)	0 - 4	ежемесячно	По факту
2.	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников:		по итогам участия	Наличие победителей Призёров, по максимальному результату
	муниципальный уровень	до 2		
	региональный уровень	5		
	всероссийский	10		
3.	Качество подготовки учебного кабинета (класса, музея, учебных мастерских, специализированных кабинетов, учебных мастерских спортивного объекта) к началу учебного года	0 – 1	август	
4.	Высокий уровень подготовки лабораторного оборудования к его использованию, сохранность, образцовое состояние лаборантской и кабинета.	0 – 2	1 раз в триместр	Кабинеты: физика, химия, технология, информатика, цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».
5.	Результативность очного участия обучающихся в предметных, творческих конкурсах и пр.		по итогам участия	Наличие победителей. лауреатов
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	8		

6.	Участие, результативность участия педагога в очном конкурсном движении			Участник, лауреат, победитель.
	муниципальный уровень	1 - 3		
	региональный уровень	3-6		
	всероссийский	7 - 10		
7.	Участие в работе Школы – лаборатории по подготовке участников олимпиадного движения	0 - 6	ежемесячно	
8.	Качество участия обучающихся Школы – лаборатории во Всероссийской олимпиаде школьников: муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2 5 10	по итогам участия	победитель, лауреат Показатель учителя – наставника Школы - лаборатории
9.	Охват питанием учащихся класса (по нормативам района – не менее 98%)	0 - 1	ежемесячно	Критерий классного руководителя, при выполнении нормативов по району
10.	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
11.	Исполнительская дисциплина	0 - 1	ежемесячно	
12.	Эффективность работы классного руководителя с учащимися, склонными к правонарушениям	0 – 2	ежемесячно	Не совершили правонарушений, не получили замечаний, принимали участие в классных и общешкольных мероприятиях.
13.	Обеспечение охвата обучающихся класса дополнительным образованием (по нормативам района – 100%)	1	сентябрь	Критерий классного руководителя, при выполнении нормативов по району
14.	Организация профориентационной работы с обучающимися	0 - 2	ежемесячно	Проведение мероприятий, способствующих выбору профессии
15.	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 4	Ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных

				проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
16.	Организация и участие в летней оздоровительной кампании	0 – 3	по факту	
17.	Трансляция опыта работы школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский	1 2 4 6	по факту	
18	Участие педагогов в коллегияльных органах управления ОО, работе школьных комиссий, методических советов, объединений, в коллегияльных органах управления муниципальной системы образования	0 - 1	по факту	
19.	Индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой аттестации)	0 - 5	по факту	
20	Осуществление наставничества молодым педагогам	2	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Воспитатель ГПД»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
	Сохранение контингента воспитанников	0 – 1	ежемесячно	
	Отсутствие замечаний по ведению документации	0 – 1	по результатам ВШК, проверок контролирующих органов	
	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей	0 – 1	ежемесячно	

	с индивидуальными творческими способностями.			
	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников.	0 – 1	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности по должностям
«Бухгалтер», «Бухгалтер – кассир»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 - 1	ежемесячно	
2.	Качественное ведение документации	0 - 2	ежемесячно	
3.	Повышение квалификации	0 - 1	по факту	
4.	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	0 - 1	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Библиотекарь»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Высокая читательская активность, пропаганда чтения	0 - 1	по факту	
2	Оформление тематических выставок с презентацией. Подготовка, проведение и участие во внеклассных мероприятиях для учащихся, родителей, общественности	0- 1	ежемесячно	
3	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	0 - 1	ежемесячно	
4	Качество обновления библиотечного фонда	1	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Завхоз»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, выполнение требований пожарной и электробезопасности	0 – 1	ежемесячно	
2	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 1	ежемесячно	
3	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0 – 1	ежемесячно	
4	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	0 – 1	по факту	

**Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала образовательных организаций
«Дворник»**

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0-1	ежемесячно	
2.	Работа по озеленению помещения и территории ОО	0- 1	ежемесячно	
3.	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0- 1	ежемесячно	
4.	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос)	0-1	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности
«Гардеробщик», «Уборщик служебных помещений»**

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0 - 2	ежемесячно	
2.	Работа по озеленению помещения	0 - 1	ежемесячно	
3.	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0 - 1	ежемесячно	

4.	Обеспечение пропускного режима	0-1	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности
«Водитель»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Качественное ведение отчетной документации	0 – 1	ежемесячно	
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 1	ежемесячно	
3.	Своевременное прохождение технических осмотров	1	по факту	
4.	Соблюдение санитарных норм и порядка в автобусе	0 – 1	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности
«Сторож»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 1	ежемесячно	
2.	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0 - 1	по факту	
3.	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 1	ежемесячно	
4.	Обеспечение пропускного режима	0 – 1	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности
«Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту здания»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность Выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1.	Качественный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0 - 1	ежемесячно	
2.	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 1	ежемесячно	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 1	ежемесячно	
4.	Оперативность и качество выполнения	0 – 1	ежемесячно	

	заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ			
--	---	--	--	--