Приложение 4
УТВЕРЖДЕНО
Приказом по о/д
02.09. 2016 г.
Приказ №193

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИТКАМ ШКОЛЫ

I. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение разработано на основании:

1.1.1.Трудового кодекса РФ;

1.1.2.Областного закона « Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области, принятого Законодательным собранием Ленинградской области 31. 05. 2011 года;

1.1.3.Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173;

1.1.4.Постановления Правительства Ленинградской области от 26. 12. 2013 года «О внесении изменений в постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «О утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»

1.1.5.Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденное постановлением Главы администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район от 02.12.2011 года № 4439 (с изменениями на 30.12. 2014 года)

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия системы оплаты труда, распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Изварская средняя общеобразовательная школа».

1.3.Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.4.Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

1.5. Положение предусматривает единые принципы установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.6. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных

бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.7. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается комиссия с обязательным включением в неё представителей Управляющего совета школы и профсоюзного комитета.

1.8. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников школы составляет не менее 30%.

1.10.Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

2. Оплата труда работников в образовательном учреждении.

2.1.Тарификационный список работников и штатное расписание составляется ежегодно на 1 сентября.

2.2.Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, педагогов домашнего обучения и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3.Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

2.3.Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

2.3.1.учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

2.3.2.Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

2.3.2.1. заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2.3.2.2.заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

2.3.2.3.заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.4.Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.Распределение фонда оплаты труда ОУ

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы определяется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

3.2.1. Базовый оклад;

3.2.2.Тарифную ставку (должностной оклад) с учетом межуровневого коэффициента;

3.2.3.компенсационные выплаты;

3.2.4. стимулирующие выплаты.

3.3.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения: административно – управленческого персонала (директор общеобразовательного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, воспитатели ГПД, учителя домашнего обучения, педагоги дополнительного образования), учебно – вспомогательного (завхоз, библиотекарь, бухгалтер - кассир), обслуживающего персонала (завхоз, водитель, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).
3.4.Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.
3.5.Размеры компенсационных и стимулирующих (в том числе персональных надбавок к должностным окладам) выплат устанавливаются на основании настоящего локального акта с учетом мнения общего собрания трудового коллектива в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом директора.
3.6. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в коэффициентах, % к должностному окладу (далее д/о) или в денежном эквиваленте.
3.7.В данном «Положении» указываются **предельные** выплаты.

4.Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу(окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.
4.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказом директора с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
4.3. По результатам специальной оценки условий труда приказом по образовательному учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников образовательного учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.
4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
4.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:
работникам обслуживающего персонала - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы.
4.6.Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.
Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дн

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.8.Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.8. Компенсационные выплаты работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда:

4.8.1. За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 %(учителям за время непосредственной работы в данных классах с указанным контингентом);

4.8.2.Водители, занятые, подвозом детей в общеобразовательное учреждение – но не более 5000 руб. на человека (выплата производится пропорционально отработанному времени)

4.9.Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.9.1. За выполнение функций классного руководителя- 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности - 14 человек. Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

4.9.2.Выплата за проверку тетрадей производится в процентном отношении от количества обучающихся класса и количества часов.

Русский язык – 20 %

Математика – 15 %

Начальные классы (русский язык и математика) – 10%

Английский язык - 10%

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),

за качество выполняемых работ,

выплаты по итогам работы,

персональные надбавки.

5.2. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, приказами по основной деятельности в пределах фонда оплаты труда.

5.3.При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

исполнение дополнительной работы, не включенной в перечень должностных обязанностей, но необходимой для полноценного обеспечения рабочего процесса;

5.4.При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляется.

5.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

5.7.Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

5.7.1.со смертью близкого родственника

5.7.2.с юбилеем

5.7.3.с уходом на пенсию

5.7.4.с низким уровнем материального положения

5.7.5.и в других случаях.

5.8.Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат с участием члена ПК школы.

5.9.Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы с указанием конкретной суммы материальной помощи.

5.10. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам школы по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника

5.11.Постоянные доплаты стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются за следующие виды деятельности:

5.11.1.Интенсивность и высокое качество труда:

5.11.1.1. заместителей директора по УР и ВР – до 7 000 рублей;

5.11.1.2. главного бухгалтера – до 10 000 рублей;

5.11.1.3. бухгалтера – кассира – до 3000 рублей.

5.11.2. Руководство Методическими объединениями, центрами соуправления – до 500 рублей.

5.11.3. Руководство внеклассной и внешкольной спортивно – массовой работой – до 1000 рублей

5.11.4. Ответственность за информатизацию – до 1000 рублей

5.11.5. Ведение школьного сайта – до 1000 рублей

5.11.6. Ответственность за комплексную безопасность в ОУ - до 1000 рублей

5.11.7. Организация горячего питания обучающихся и контроль за работой столовой – до 2500 рублей;

5.11.8. Организация перевозок обучающихся на школьном автобусе – до 2500 рублей.

5.11.9. За содержание технического состояния автобуса - до 1000 рублей.

5.11.10. Сопровождение детей на школьном автобусе – до 2000 рублей;

5.11.11. Руководство профсоюзным комитетом школы – до 500 рублей;

5.11.12. Исполнение обязанностей по делопроизводству – до 3000 рублей

5.12.Конкретные размеры постоянных доплат на текущий учебный год или полугодие устанавливаются решением комиссии по тарификации и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из объема работ и качества труда в предыдущем периоде, и утверждаются приказом по учреждению.

5.13. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного анализа деятельности за месяц (за квартал, за год) по форме в соответствии с утвержденными критериями (приложения к положению), мониторинга результативности и качества деятельности работника.

Для определения суммы стимулирующей выплаты за месяц (за квартал, за год) набранные работником школы баллы суммируются.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого работника индивидуально.

6. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

6.1. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.2.Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

6.3.Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу(ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности образовательного учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим положением, в размерах:

- почетное звание " Народный" - 30 %
- почетное звание " Заслуженный" - 20 %
- звание " Почетный учитель" - 20%
- звание " Почетный учитель Ленинградской области" - 20%

6.4. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу(ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых(ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в образовательном учреждении соответствующего вида экономической деятельности , в размере 10%.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников образовательных учреждений определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

7.2. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения, указанного в пункте 7.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников по учреждению.

7.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом по основной деятельности в пределах, утвержденных по бюджету назначений на соответствующий год.

IV. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение действует в течение текущего учебного года.

Приложение 1
к положению

Критерии оценки деятельности педагогов МОУ «Изварская СОШ»

Критерии	Показатели		Баллы	Периодичность выплаты
I Учебные достижении обучающихся, качество обучения	1.1.Индивидуальная подготовка обучающихся для участия во Всероссийской олимпиаде школьников на уровень:	района области всероссийский уровень	0,5(группа) 1 2	ежемесячно (при наличии утвержденного графика работы) единовременно единовременно
	1.2.Наличие победителей в муниципальном туре Всероссийской олимпиаде школьников	1 – 3 место за каждого ученика отдельно	1	единовременно
	1.3. Наличие победителей областном туре Всероссийской олимпиады школьников	1 место 2 место 3 место	4 3 2	единовременно
	1.4. Наличие победителей во Всероссийской олимпиаде школьников	1 – 3 место За каждого обучающегося	5	единовременно
	1.5. Организация участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях и др. мероприятиях (в нерабочее время)	за каждое отдельное мероприятие	1	единовременно
	1.6.Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	1, 5 1 0, 5	единовременно
	1.7. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	3 2 1	единовременно
	1.8.Результативность участия во всероссийских и международных предметных олимпиадах соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3	единовременно
	1.9. Организация и проведение: - открытого внеклассного мероприятия (с предоставлением сценария мероприятия) - экскурсий (не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно	1	единовременно

Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности	2.1. % качества обученности по итогам учебного периода (по сложности предметов и среднему показателю):			
	1 уровень	50 – 59 % 60 % и выше	0,5 1	1 раз в триместр
	2 уровень	40 – 49% 50 – 59 % 60 % и выше	0.5 1 1,5	1 раз в триместр
	3 уровень	40 – 49% 50 – 59 % 60 % и выше	1 1,5 2	1 раз в триместр
	2.2. Качество обученности обучающихся по результатам ВШК (административные контрольные работы)	40 – 59% 60 % и выше	1 2	По результатам ВШК
	2.3.Итоговая и переводная аттестация			
	% учащихся, подтвердивших годовую отметку результатами экзамена в 9 классе	85 – 90%	1	по результатам экзамена
	% учащихся, подтвердивших годовую отметку результатами экзамена в 9 классе	91 – 100%	2	по результатам экзамена
	Количество обучающихся, получивших на экзамене отметку «2» в 9 классе	за каждого обучающегося	- 2	по результатам экзамена
	Индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (4, 9кл.)	по результатам ВШК	0, 5 – 2	ежемесячно
	Качество обученности обучающихся по результатам переводной аттестации	40 – 59% 60 % и выше	1 2	по результатам переводной аттестации
3.Педагогическое мастерство учителя	3.1. Участие в конкурсах педагогического мастерства	за участие помощь в подготовке	0,5-2	по факту
	3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место лауреат	5 2	по факту
	3.3.Разработка целевых программ, направленных на результативность внеурочной деятельности		3	по факту
	3.4.Распространение опыта работы Открытые уроки на уровне:	школы района области	2 3 4	по факту (предоставление конспекта, анализа урока)
	Выступления на уровне:	школы района области всероссийский	1 2 3 4	по факту

		уровень		
	Публикации на уровне:	района области всероссийский уровень	2 3 5	по факту с предоставлением печатного источника
	Проведение методического семинара		до 3	по итогам работы
4. Классное руководство	4.1.**Качественное** участие в общешкольных мероприятиях	за 1 мероприятие	0,5	по факту
	4.2. Работа в классах, требующих постоянного напряжения	90- 100%	0, 5 - 1	по результатам мониторинга
	4.3.Организация творческих выставок, отчетов, презентаций	школы района области	0, 5- 2	по факту
	4.4.Работа с детьми, состоящими на ВШК		0,5	по результатам работы
5.Удовлетворённость участников образовательного процесса	5.1.Наличие положительных отзывов о деятельности учителя	результаты соцопроса, анкетирования, грамоты и т.д.	1-3 3	по результатам диагностики, мониторинга
	5.2.Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб		1	ежемесячно
	5.3.Наличие конфликтных ситуаций, жалоб		- 2	по факту
	5.4.Наличие случаев травматизма		- 3	по факту
6.Исполнительская дисциплина	6.1.Ведение школьной документации (АС " Сетевой город ") в соответствии с нормативными требованиями		0,5 - 1	ежемесячно
	6.2.Подготовка учебного кабинета к новому учебному году		до 3	по факту
	6.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины		1	ежемесячно
	6.5.Отсутствие замечаний по ведению документации		1	по результатам ВШК
	6.6.Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов		0, 5	по факту
7. Дополнительные виды работ	7.1. Качественное выполнение разовых поручений		0,5- 1	
	7.2. организация летней оздоровительной работы		до 3	по итогам работы
	7.3.руководство летней трудовой практикой		до 3	по итогам работы
	7.4.работа организаторами ГИА и ЕГЭ		до 1	единовременно
	7.5. работа в органах государственно – общественного управления	деятельность в течение месяца	до 1	по факту исполнения
	7.6. организация внеурочной	Разнообразие	0,5 – 3	По факту

	деятельности обучающихся	видов внеурочной деятельности(журнал учета внеурочной деятельности учителя)		
8.Инновационная работа	8.1. Наличие авторских программ, методик и т.д.		1-3	По факту

Приложение 2
к положению

Критерии оценки деятельности заместителей директора МОУ «Изварская СОШ»

Критерии	Показатели	Баллы	Периодичность выплаты
1.Заместитель директора по УР			
	1.1. Выполнение плана ВШК	0, 5	ежемесячно (при наличии утвержденного плана ВШК и аналитических материалов)
	1.2. Отсутствие замечаний, представлений по итогам проверок вышестоящих органов	1	по факту
	1.3. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1	по факту
	1.4.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	0,5	ежемесячно
	1.5.Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы	2	по факту
	1.6. Наличие положительной динамики качества обученности по итогам учебного периода	0,5	по результатам мониторинга
	1.7.Организация общешкольных мероприятий (конференций, форумов, конкурсов)	1	по факту
	1.8.Организация участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на различном уровне	1	по факту
	Максимальное количество баллов	7, 5	
Заместитель директора по ВР	2.1. Выполнение плана ВШК	0,5	ежемесячно (при наличии утвержденного плана ВШК и аналитических

			материалов)
	2. 2.Отсутствие замечаний, представлений по итогам проверок вышестоящих органов	1	единовременно
	2.3. Отсутствие правонарушений и преступлений среди обучающихся в текущем периоде	0, 5	ежемесячно
	2.4.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	0,5	по факту
	2.5.Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы	2	по факту
	2.6. Наличие положительной динамики по количеству обучающихся, состоящих на учете ОДН ОВД, внутришкольном контроле	1	по результатам мониторинга
	2.7.Организация общешкольных мероприятий (конференций, форумов, конкурсов, не входящих в план ВР на текущий год	1	по факту
	2.8.Организация участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях на различном уровне	1	по факту
	Максимальное количество баллов	7, 5	

Приложение 3
к положению

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера МОУ «Изварская СОШ»

	Показатели	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0, 5	по факту
2.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	0, 5	по факту
3.	Качественное ведение документации	0,5	ежемесячно
4.	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	0,5	по факту
5.			
6.			
7.	Исполнение бюджета	1	по факту
8.	Своевременное проведение инвентаризации оборудования	1	по факту
9.	Своевременное заключение договоров с организациями и их исполнение	0, 5	ежемесячно
10.	Система работы с администрацией по курируемым направлениям в соответствии с функциональными обязанностями	0,5	ежемесячно
11.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	0, 5	по факту

12.	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	0,5	по факту
13.	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса, нашедших отражение в административных актах.	0,5	ежемесячно
14.	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	0, 5	по факту
15.	Своевременное исполнение бюджетных операций	0,5	ежемесячно
	Максимальное количество баллов:	7, 5	

Приложение 4
к положению

Критерии оценки деятельности бухгалтера - кассира МОУ «Изваpская СОШ»

	Показатели	Баллы	Периодичность выплаты
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0, 5	ежемесячно
2.			
3.	Качественное ведение документации	0,5	ежемесячно
4.			
5.	Автоматизация профессиональной деятельности (использование ПК в работе)	0,5	по факту
6.			
7.	Повышение квалификации	0, 5	по факту
8.	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	0,5	по факту
9.	Система работы с администрацией по курируемым направлениям в соответствии с функциональными обязанностями	0, 5	ежемесячно
10.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	0,5	ежемесячно
11.			
12.	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса, нашедших отражение в административных актах.	0,5	по факту
13.	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	0,5	ежемесячно
14.	Своевременное исполнение бюджетных операций	0, 5	по факту
	Максимальное количество баллов:	5	

Приложение 5
к положению

Критерии оценки деятельности завхоза МОУ «Изваpская СОШ»

	Критерии	Максимальное число баллов	Периодичность
1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0, 5	ежемесячно
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0, 5	ежемесячно
3	Обеспечение выполнения требований		ежемесячно

	пожарной и электробезопасности	0, 5	
4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0, 5	ежемесячно
5	Выполнение общественных поручений	0, 5	ежемесячно
6	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0, 5	ежемесячно
7	Работа школы без аварийных ситуаций	0, 5	ежемесячно
8	Работа по озеленению и благоустройству школы	0, 5	ежемесячно
9	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	1	по факту
	Максимально возможный балл	**5**	

Приложение 6
к положению

Критерии оценки деятельности библиотекаря МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	**Максимальное число баллов**	**Периодичность выплаты**
1	Высокая читательская активность	1	по факту
2	Пропаганда чтения	0,5	ежемесячно
3	Оформление тематических выставок с презентацией	0, 5	ежемесячно
4	Подготовка, проведение и участие во внеклассных мероприятиях для учащихся, родителей, общественности	0,5	по факту
5	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	1	ежемесячно
6	Работа с медиатекой, ее пополнение	0,5	по факту
7	Качество обновления библиотечного фонда	1	по факту
	Максимально возможный балл	**5**	

Приложение 7
к положению

Критерии оценки деятельности дворника и гардеробщика МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	**Максимальное число баллов**	**Периодичность**
1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0, 5 – 1	ежемесячно
2	Оперативность выполнения поручений завхоза		ежемесячно

	школы	0, 5- 1	
3	Работа по озеленению территории школы	0, 5 – 1	ежемесячно
4	Участие в общих мероприятиях школы (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям.)-	1	ежемесячно
5	Отсутствие травмирования на участке	0, 5	ежемесячно
6	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос)	0, 5	ежемесячно
7	Обеспечение пропускного режима	0,5 – 1	ежемесячно
8	Качественное проведение генеральной уборки	0, 5 - 1	ежемесячно
9	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов-	0, 5 – 1	ежемесячно
	Максимально возможный балл	**8**	

Приложение 8
к положению

Критерии оценки деятельности уборщика служебных помещений
МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	**Максимальное число баллов**	**Периодичность**
1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0, 5	ежемесячно
2	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0, 5	ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0, 5	ежемесячно
4	Участие в общих мероприятиях школы (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям.)-	1	ежемесячно
5	Обеспечение пропускного режима	1	ежемесячно
6	Качественное проведение генеральной уборки	0, 5	ежемесячно
7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов-	0, 5	ежемесячно
	Максимально возможный балл	**4, 5**	

Приложение 9
к положению

Критерии оценки деятельности водителя МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	Максимальное число баллов	Периодичность
1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0, 5	ежемесячно
2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	1	ежемесячно
3	Качественное ведение отчетной документации	0,5	ежемесячно
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1	ежемесячно
5	Своевременное прохождение технических осмотров	1	по факту
	• Максимально возможный балл	5	

Приложение 10
к положению

Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	Максимальное число баллов	Периодичность
1	Качественный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0, 5 – 1	ежемесячно
2	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0, 5	ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0, 5	ежемесячно
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0, 5 – 1	ежемесячно
	• Максимально возможный балл	3	

Приложение 11
к положению

Критерии оценки деятельности педагога дополнительного образования МОУ «Изварская СОШ»

Критерии	Показатели	Баллы	Периодичность выплаты
1 Учебные достижения обучающихся, качество обучения			
	1.Результативность участия обучающихся во всероссийских, международных, региональных, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях		единовременно единовременно

	1.1.Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	1, 5 1 0, 5	единовременно
	1.2.Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	3 2 1	единовременно
	1.3.Результативность участия во всероссийских и международных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3	единовременно
2.Профессиональное мастерство педагога				
	2.1.Организация творческих выставок, отчетов, презентаций о деятельности кружка, секции	школы, района области	1 2 3	по факту
	2.2.Проведение открытого занятия кружка		1	по факту (с предоставлением сценария)
	2.3.Повышение квалификации за рамками обязательных требований	участие в семинарах, прохождение дистационных КПК	1	по факту предоставления сертификата, свидетельства, удостоверения
	2.4.Организация и проведение социальных акций на уровне	школы поселения района	1 2 3	по результатам работы
5.Удовлетворённость участников образовательного процесса	5.1.Наличие положительных отзывов о деятельности педагога	результаты соцопроса, анкетирования, грамоты и т.д.	0, 5	по результатам диагностики, мониторинга
	5.2.Отсутствие замечаний по ведению документации		0, 5	по результатам ВШК, проверок контролирующих органов

Приложение 12
к положению

Критерии оценки деятельности воспитателя ГПД МОУ «Изварская СОШ»

	Критерии	**Максимальное число баллов**	**Периодичность**
1	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы образовательной организации	0, 5 – 1	ежемесячно
2	Сохранение контингента воспитанников	0, 5- 1	ежемесячно

3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0, 5	ежемесячно
4	Отсутствие замечаний по ведению документации	0, 5 – 1	по результатам ВШК, проверок контролирующих органов
5.	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями.	1	ежемесячно
6.	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников.	0, 5	ежемесячно