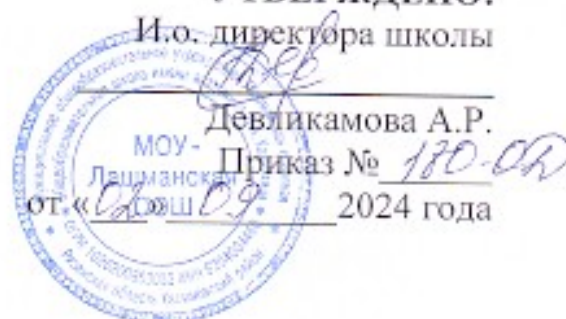


РАССМОТРЕНО
на собрании трудового коллектива
Протокол № 1
от «28» 08 2024 года

УТВЕРЖДЕНО:

И.о. директора школы



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
- Лашманская основная общеобразовательная школа»
(МОУ – Лашманская ООШ)

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - Лашманская основная общеобразовательная школа» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников МОУ – Лашманская ООШ (далее – Школа). Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленной перед коллективом школы задачи по обучению и воспитанию подрастающего поколения.

Положение принимается общим собранием трудового коллектива школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается директором школы и может пересматриваться не чаще 2-х раз в году с интервалом в полугодие.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов: Трудового кодекса РФ, Закона Рязанской области от 15 июля 2010 года №74-03, Распоряжении Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года №499-р «О переводе на новую систему оплаты труда муниципальных образовательных учреждений», Постановлении главы Касимовского муниципального района от 30 июня 2011 года №751 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Касимовского района», единых рекомендаций

по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, постановление №7 от 4 марта 2024 года Министерства образования Рязанской области, а так же с учетом других нормативных правовых актов Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ (Статья 144);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.
- Постановление Министерства образования Рязанской области от 4 февраля 2011 года № 2 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования Рязанской области (с изменениями);
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- распоряжений Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года № 499-р и от 27.03.2009 года №118-р;
- Постановления Администрации Муниципального образования Касимовский муниципальный район Рязанской области от 14.10.2013 г № 2028 «Об утверждении примерных Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Касимовского района» (с изменениями)
- Постановления правительства Рязанской области от 11.07.2019 г. №202 «ОБ индексации заработной платы работников государственных учреждений Рязанской области» (п.1)

1.4. В соответствии и в целях реализации основных направлений модернизации образования, развития механизмов бюджетного финансирования Рязанской области, в соответствии с распоряжением Правительства Рязанской области формирование системы оплаты труда работников Школы осуществляется с учетом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами

действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;

- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- мнения представительного органа работников школы.

- Письма Министерства Образования Рязанской области от 06.06.2013 № ЕБ/12-4490 (примерные перечни оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений)

- Письма Министерства Образования Рязанской области от 09.07.2013 № ЕБ/12-5484 (об эффективных контрактах и показателях эффективности деятельности работников ДООУ, ОУ, начального и среднего образования)

- Письма управления образования Касимовского района от 12.07.2013 № 1201

1.5. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая с 01 октября 2019 года в соответствии с пунктом 9 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019-2020 год (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол N 11) по новой системе оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам Школы до 01.10.2019 года в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству,

производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.10. Заработная плата руководителей и работников школы включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и, в рамках имеющихся финансовых средств, предельными размерами не ограничивается. $ЗП = ДО + КВ + СВ + МП$, где ЗП – заработная плата работника, ДО – должностной оклад (ставка заработной платы с учетом урочной и внеурочной нагрузки), КВ – компенсационные выплаты, СВ – стимулирующие выплаты, МП – материальная помощь.

1.11. Критериями установления размера оплаты труда педагогических работников Школы являются:

- уровень квалификации педагогических работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический и административный стаж работы;
- количество аудиторной нагрузки (аудиторная нагрузка педагогических работников включает проведение уроков);
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания, награды и достижения педагогических работников;
- объем выполняемой работы, не входящей в круг обязанностей по основной должности.

1.12. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования базовой части оплаты труда (должностных окладов и ставок заработной платы);
- перечень, размеры и условия назначения компенсационных выплат;
- перечень, размеры и условия назначения стимулирующих выплат;
- порядок, размеры и критерии премирования работников школы;
- порядок и критерии выплат материальной помощи.

1.13. Школа может самостоятельно определять:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда.

Допускается установление стимулирующих выплат как в процентном соотношении, так и в определённой сумме.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

а) минимальные размеры должностных окладов (ставок) (МДО) работников школы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

б) размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам), применение которых определяет размеры должностных окладов (ставок) (ДО) работников школы в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанным Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области. $ДО = МДО \times (1 + \text{сумма повышающих коэффициентов})$, где ДО – должностной оклад, МДО – минимальный должностной оклад.

в) наименование, условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам школы в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера на основе Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области. $КВ = ДО \times (1 + \text{сумма коэффициентов выплат компенсационного характера})$, где КВ – компенсационные выплаты, ДО – должностной оклад.

2.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Условия установления и снятия компенсационных выплат работникам школы включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником школы. Установление компенсационных выплат производится приказом директора школы на учебный год. Снятие компенсационных выплат в течение учебного года производится на основании представления рабочей группы в составе заместителей директора по учебной работе, по воспитательной работе, заведующего хозяйством, председателя профкома и по согласованию с представительным органом работников школы.

2.4. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год в соответствии с Законом Рязанской области от 15 июля 2010 года № 74-ОЗ «Об установлении нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений и методике расчета на их основе субвенций из областного бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Рязанской области» (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.5. Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам). Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.6. Работникам школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении директора школы принимается начальником управления образования и молодежной политики муниципального образования – Касимовский муниципальный район Рязанской области.

2.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации:

– при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой

квалификации;

— при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;

— в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

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

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

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

2.12. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом администрация школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников школы.

3.1. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических

работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальный должностной оклад (ставка) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс составляет:

- 8500 рублей (с 01.09.24 г. согласно Приказа УОМП Касимовского района от 26.08.2024 № 351-ОД)

3.2. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам педагогических работников школы:

3.2.1. По занимаемой должности – ПК1

1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	×
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог; методист	0,03
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты родины; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог -библиотекарь; тьютор	0,05

3.2.2. по уровню образования - ПК2

Высшее профессиональное образование	0,07
Среднее специальное образование	X

3.2.3. за стаж педагогической работы – ПК3

Стаж работы более 20 лет	0,57
Стаж работы более от 15 лет до 20 лет	0,47
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
Стаж работы от 0 до 2 лет	×

3.2.4. за квалификационную категорию – ПК4

первая категория	0,77
высшая категория	0,92

3.2.5. за специфику работы в образовательном учреждении – ПК5

коэффициент специфики	0,25
-----------------------	------

3.2.6. за индивидуальное обучение на дому – ПК7

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
--	-----

3.2.7. Персональный повышающий коэффициент – ПК8

Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором школы персонально в отношении педагогических работников школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.8. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются по формуле

$$\text{ДО} = \text{МДО} (1 + \text{ПК1} + \text{ПК2} + \text{ПК3} + \text{ПК4} + \text{ПК5} + \text{ПК6} + \text{ПК7} + \text{ПК8}),$$

где ДО – должностной оклад (ставка), ПК1-ПК8 – повышающие коэффициенты.

3.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника школы.

3.4. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора школы.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.4.1. за проверку письменных работ учащихся - КВ1

Математика	0,10
Русский язык	0,15
Иностранный язык	0,10

3.4.2. за классное руководство – KB2

- доплата за классное руководство педагогическим работникам в размере 20% от должностного оклада, независимо от количества обучающихся в классе;

- дополнительное вознаграждение за классное руководство в размере 1000,00 рублей, независимо от количества обучающихся в классе;

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения выплачивается в размере 10000,00 рублей за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.4.3. за заведование учебным кабинетом при условии паспортизации и положительной динамики развития – KB3

- доплата за заведование учебными кабинетами в размере 10% от должностного оклада;

- учебными мастерскими в размере 25 % от должностного оклада;

- учебно-опытным участком в размере 20 % от должностного оклада (с 15.04. по 15.10.);

3.4.4. за вредные условия труда, делопроизводство, в соответствии с заключением комиссии по аттестации рабочих мест– KB4

Химия	0,12
Информатика	0,12
Делопроизводство	0,12
Зам. по ИКТ	0,12
Лаборант	0,12

3.4.5. Внеклассная работа по предмету KB5

Внеклассная работа по физическому воспитанию - 0,25

Внеклассная работа по предмету (кроме физической культуры), кружковая работа, дополнительное образование, внеурочная деятельность в классах, работающих по ФГОС - 0,055

- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», производится в размере 5000,00 рублей в месяц;

- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», производится в размере 5000,00 рублей в месяц.

3.4.6 Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, определяются по формуле $KB = ДО \times (KB1 + KB2 + KB3 + KB4 + KB5)$, где KB – размер компенсационных выплат, ДО

– должностной оклад, KB1-KB5 – размеры коэффициентов компенсационных выплат.

3.5. Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников организаций, не входящих в профессиональную квалификационную группу должностей работников образования:

Наименование должности	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	35 654,62

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Размеры должностных окладов работников школы, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1 - ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

4.4. Секретарь-машинистка, делопроизводитель – МДО – 3 773,00 руб.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимающей должности ПК 1=0

б) персональный повышающий коэффициент ПК 2 = 1,5

5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

5.1. Размеры должностных окладов работников школы рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.1.1. Повар, рабочий по обслуживанию электрического газового котла (на отопительный сезон) – МДО – 3 773,00 рублей.

а) коэффициент по занимаемой должности ПК 1=0,11

б) персональный повышающий коэффициент ПК 2=1,79

5.1.2. Водитель – МДО – 3 773,00 рублей.

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1 = 1,00

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 = 5,00

в) коэффициент за безаварийность и ненормированный рабочий день – до 2,0 (от должностного оклада)

5.1.3. Рабочий по обслуживанию и техническому ремонту, уборщик помещений, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию газового или электрического котла (на отопительный сезон), кухонный рабочий – МДО – 3 773,00 рублей.

а) коэффициент по занимаемой должности ПК 1=0,04

б) персональный повышающий коэффициент ПК 2=1,5

5.1.4. Гардеробщик – МДО – 3 773,00 рублей

а) коэффициент по занимаемой должности ПК 1=0

б) персональный повышающий коэффициент ПК 2=1,5

5.2. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы рабочих профессий определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1-ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

5.4. Работникам рабочих профессий в Школе осуществлять доплаты до МРОТ. МРОТ = 19242 руб. (с 01.01.24 г.)-1ставка.

6. Условия оплаты труда директора школы и его заместителей

6.1. Условия оплаты труда директора школы, а также перечень стимулирующих надбавок, размеры премирования, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Управлением образования и молодежной политики муниципального образования – Касимовский муниципальный район Рязанской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором школы. С целью обеспечения стимулирующих

выплат директору школы до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников Школы, может быть централизовано управлением образования и молодежной политики.

6.2. Должностные оклады заместителей директора школы, руководителя Центра «Точка Роста» устанавливаются директором школы на 10 – 50 % ниже должностного оклада директора школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, опыта, стажа работы и других факторов, а также с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами.

6.3. Для заместителей директора школы по учебной и воспитательной работе предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Школы.

6.4. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере заместителям директора принимается директором школы персонально с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

6.5. Выплаты стимулирующих надбавок директору школы не могут превышать 5% фонда оплаты труда работников Школы.

7. Стимулирующие выплаты работникам школы.

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников школы для повышения эффективности работы школы, качественного выполнения своих служебных обязанностей.

7.2. Определение размера, порядка расчета и периодичности выплат стимулирующих надбавок производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников школы.

7.3. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области;

- Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального, основного, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ А.А. Фурсенко 22.11.2007 г.

– Распоряжения Правительства Рязанской области от 27.03.2009 года №118-р.

– Распоряжения Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года № 499-р

– Постановления главы муниципального образования – Касимовский муниципальный район Рязанской области от 15.02.2011 года №159 «Об утверждении Положения об оплате работников муниципальных образовательных учреждений»;

– настоящего Положения.

7.4. Настоящее Положение утверждается директором школы и согласовывается с выборным профсоюзным органом.

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

В соответствии со ст. 129 ТК РФ, стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы.

8.1. Система выплат стимулирующего характера работникам школы включает в себя:

- постоянные стимулирующие выплаты, выплачиваемые ежемесячно и включаемые в тарификацию;
- премию и материальную помощь, выплачиваемую работникам школы по особым обстоятельствам.

8.2. Постоянные стимулирующие выплаты:

Стимулирующая выплата за наличие ученой степени, почетного звания:

8.2.1. В размере 20% должностного оклада, с учетом фактического объема учебной нагрузки:

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), награжденным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

8.2.2. В размере 25 % должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные

звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный" (за исключением "Народный учитель Российской Федерации"), "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

8.2.3. В размере 50% должностного оклада:

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации".

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

8.2.4. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

8.3 Премияльные стимулирующие выплаты

8.3.1. Каждый работник школы имеет право на получение премиальных стимулирующих выплат по результатам своего труда.

8.3.2. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с включением в неё заместителей директора школы, представителя профкомитета школы (по согласованию), представителя школы (по согласованию).

8.3.3. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

8.3.4. Решения комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих на заседании. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. При невозможности обеспечить кворум принимается решение (по согласованию) об изменении персонального состава комиссии, утверждаемое приказом директора школы.

8.3.5. Решение о назначении и снятии стимулирующих выплат в отношении конкретного работника школы принимается директором школы с учетом предложений комиссии.

8.3.6. Стимулирующая выплата каждому работнику (в рублях) вычисляется умножением цены одного балла на количество набранных баллов. Стоимость одного балла вычисляется делением общей денежной суммы, предназначенной на премиальные стимулирующие выплаты, на сумму баллов, набранных всеми работниками.

8.3.7. Установление стимулирующих выплат премиального характера

работникам Школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

8.3.8. Работник Школы лишается премиальных стимулирующих выплат на срок, устанавливаемый директором школы по представлению Комиссии в случаях:

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения работником требований охраны труда и техники безопасности, норм санитарно-гигиенического режима в школе;
- при наличии обоснованных жалоб на работника со стороны родителей учащихся, учащихся, других работников.
- при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке.

8.3.10. Премиальные стимулирующие выплаты работникам Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы (с учетом постоянных стимулирующих выплат и отчисления в фонд стимулирования руководителя школы) распределяются между различными категориями работников следующим образом:

- педагогическим работникам 70%;
- административно-техническому персоналу 20%;
- на выплату материальной помощи 10%.

8.3.11. Стимулирующие выплаты премиального характера работникам школы производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда с учетом следующих показателей:

8.4. Премия

При наличии экономии фонда оплаты труда могут производиться денежные выплаты в виде единовременной премии за качество выполняемых работ сверх стимулирующих выплат всем работникам школы, не имеющим взысканий в премиальном периоде.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда работникам школы производятся по решению директора школы, директору школы – по решению начальника управления образования и молодежной политики.

Размер премии за счет экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора школы, исходя из имеющихся средств с учетом объема и качества выполняемой работы.

Премия может быть выплачена за активное участие в управлении школой (профсоюзный актив, комиссия по определению системы оплаты труда работников МОУ-Лашманская ООШ, Совет Профилактики, конфликтная комиссия), качественную организацию учебного и воспитательного процесса.

8.5. Материальная помощь

8.5.1. На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании» материальная

помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств, с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

8.5.2. Материальная помощь работникам Школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Школы, сложившийся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, за год.

8.5.3. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.5.4. Персональный состав комиссии определяется и поощряется директором школы.

8.5.5. Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям в размере 4 тысяч рублей:

- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения;
- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- приобретение дорогостоящих медикаментов по представлению документов об оплате;
- приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение;
- в случаях пожара, гибели имущества;
- юбилейные даты (50-летие, 55-летие; достижение пенсионного возраста по старости);
- в иных особых случаях по решению комиссии.

8.5.6. При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь может выплачиваться в размере не более одного должностного оклада:

- работникам, проработавшим полный календарный год - к ежегодному отпуску;
- к профессиональному празднику День Учителя, к календарным праздникам: День защитника Отечества, 8 марта.

8.3.12.

**Перечень оснований (критериев)
для начисления стимулирующих выплат
учителю _____**

**по результатам труда и методика оценки (за 2023 – 2024 учебный год – II
-е полугодие)**

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОСНОВАНИЯ (КРИТЕРИЯ)	БАЛЛЫ	ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ
1.	1. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным аттестаций различного типа		
	1.1. Средняя отметка по сдающим по результатам ГИА в 9-х, 11-х классах выше районного уровня.	4 (обязательные предметы) 2 (не обязательные)	
	1.2 Средний балл сдающих ЕГЭ, ГИА по математике, русскому языку 25-40% 41-50% 51-60% 61-70 %	2 3 4 5	
	1.3. Предметы по выбору: 50-60% 61-70% 71-80% 81-100%	2 3 4 5	
	1.4. Средний балл по мониторинговым исследованиям, ВПР 51-60% 61-70 % 71-100%	1 2 3	

	1.5. Наличие учащегося с высоким уровнем (максимальный балл в районе одного или нескольких учащихся по ЕГЭ)	4 (за каждого ученика)	
	2. Официально зафиксированное качество знаний по предметам		<i>Средний результат качества знаний по классам 4 балл</i>
	2.2 от 75% до 100% - высокое качество знаний (для предметов, не входящих в ЕГЭ)	4	
	2.3 от 50% до 75% - среднее качество знаний класса (для предметов, не входящих в ЕГЭ)	3	
	2.4 Для входящих в перечень ЕГЭ: Русский язык, математика 20-35% 36-50% 51-70% свыше 70% Остальные предметы и нач. классы 71-100% 45-70%	2 3 4 5 4 3	
	3. Официально зафиксированные достижения учащихся в учебной и внеучебной деятельности		<i>Списки победителей, грамоты победителей, лауреатов, призеров, диплом участника.</i>
УРОВЕНЬ	✓ международный и всероссийский (очные) 1 место 2 место 3 место Диплом Участие Заочные (за команду-несколько)	подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов и т.п. (очные – за каждого ученика)	6 5 5 4 3 1

	человек)				
	✓ областной 1 место 2 место 3 место Диплом Участие			4 3 3 2 1	
	✓ муниципаль й 1 место 2 место 3 место, диплом			3 2 1	
	- участие в конкурсах, проектах и т.д.			1	
4. Участие педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации (единовременно) (баллы в скобках относятся к итоговому собеседованию и итоговому сочинению)					За олимпиады ставим баллы по факту За конкурсы максимум 1 баллов
	• выполнение работы в качестве руководителя пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников классов общеобразовательных учреждений			5 (2)	
	• выполнение работы в качестве организатора пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов общеобразовательных учреждений			<u>11 кл</u> В аудит.– 3 (2) Вне ауд.– 1 (1) <u>9кл.</u> В аудит. – 26.(2) Вне ауд.–	

		16. (1)	
	• выполнение работы в качестве уполномоченного представителя экзаменационной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений	2	
	• выполнение работ в предметных конфликтных комиссиях, организованных для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9 и 11 классов общеобразовательных учреждений	2	
	Участие педагога организации, проведении проверки материалов творческих конкурсов, соревнований, олимпиад муниципального уровня и т.д. – Выполнение работы организатора – Работа в жюри очных конкурсов – Работа по проверке материалов заочных конкурсов	1 1 1	
	5. Участие в инновационной деятельности, проведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов	Программы курсов, утвержденные школьным методическим объединением. Результаты экспериментальной деятельности Научно – исследовательской работы учащихся.	

	5.1.методический потенциал педагога, наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности	1	
	5.2. разработка авторских образовательных программ участие в экспериментальной работе	1	
	5.3.разработка программ факультативов, элективных курсов		
	5.4.работа по новому УМК	1	
	5.6.кураторство учащихся, занимающихся научно-исследовательской деятельностью	1	
	6. Руководство ШМО	3	<i>Отчет о проделанной работе</i>
	7. Официально зафиксированные достижения педагога в исследовательской работе	3	<i>Соответствующие свидетельства, документ о награждении</i>
	8 Участие педагога в научно-методической работе в экспериментальных площадках, профессиональных конкурсах и т.д.		<i>Протоколы, программы семинаров, конференций</i>
	8.1выступление на школьных педагогических советах, заседаниях МО, методическом совете	1	
	8.2выступление на муниципальных, региональных семинарах, конференциях	2	

	8.3участие в городских, областных экспериментальных площадках	2	
	8.4участие в муниципальных, региональном, всероссийском этапах конкурса профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самая классная классная» и др.	5	
	8.5Участие педагога в муниципальном заочном конкурсе («методическая разработка» и другие)	1 место – 3 б. 2 место – 2 б. 3 место – 2 б. Участие – 1б.	
	8.6Качественное проведение открытых уроков	На муниципальном уровне – 2-3, на школьном 1.	
9 Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предметов и в воспитательной работе:			
	9.1разработка собственных материалов и использование ИКТ в процессе обучения предмету, результативность использования современных образовательных технологий	2	
	9.2систематическое использование ИКТ в процессе обучения предмету, использование проектных, исследовательских других	1	

	развивающих образовательных технологий в процессе обучения, разработка и применение на уроках наглядных материалов		
	9.3Своевременное и качественное ведение электронного журнала	До 10 ч. уч. нагрузки – 1б. До 20 ч. уч. нагрузки. –2б. До 30 ч. уч. нагрузки – 3б.	
	10 Организация внеучебной деятельности, в том числе проектов разного уровня		<i>Отчёт о проведённых мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы)</i> <i>Отчет о работе с данной категорией учащихся</i>
	10.1 разработка и осуществление международных и всероссийских проектов	4	
	10.2 разработка и осуществление региональных и муниципальных, школьных проектов	2–3	
	10.3 кураторство учащихся, занимающихся проектами	1	
	10.4 работа со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися, талантливыми детьми (при наличии журнала посещаемости)	2	
	10.5 проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету:	за предметную неделю – 2, за внеклассные мероприятия – 1 до 3 б.	

	10.6 кураторство РДДМ, отряда Юнармии, школьного спортивного клуба, школьного пресс-центра, школьного театра, школьного музея	по результатам проделанной работы	
	11 Общественная работа.	До 5 б.	
	12. Сдача нормативов ГТО – Золотой значок – Серебряный значок – Бронзовый значок	3 2 1	
	13 Сложность и напряженность работы в 1-х классах. (по результатам I полугодия)	2 б	
	14 Прохождение курсов повышения квалификации (дистанционные за свой счет)	2 б	
	15 Проведение профориентационной работы (совместно предприятиями, расположенными на территории Рязанской области)	До 5 б, по результатам проделанной работы	
	16 Реализация системы наставничества в школе: - куратор системы наставничества - наставник модели «учитель-ученик» - наставник модели «учитель-ученик»	до 10 б до 2 б до 3 б (по результатам проделанной работы)	

	Итого:		

	8.3.13. Перечень оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат классному руководителю по результатам труда и методика оценки (за 2023 – 2024 учебный год II -е полугодие)		
	Организация коллективных выездов, экскурсий, походов, мероприятий	1	<i>Экскурсия в</i>

	Работа педагога с классным коллективом	1	<i>Подтверждение зам. дир по ВР</i>
	• активное участие класса в общественных мероприятиях	1	
	• эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе, по классу	1	
	• проведение открытых классных часов	1	
	• организация работы с неблагополучными семьями (не менее 2-х посещений на дому в месяц, ведение документации, связь с общественными организациями)	1	
	• капитальный ремонт учебного кабинета		

**Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат работникам школы из числа
административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного,
педагогического (за исключением учителей) и младшего
обслуживающего персонала
по результатам труда.**

Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
8.3.14. Заместитель директора по учебной работе	Рост количества участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей различного уровня (школьного, городского, областного, международного)	2
	Качественная организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2
	Качественная организация и контроль	2

	(мониторинг) образовательного процесса	
	Самостоятельна компьютерная обработка документов	1
	Оказание методической помощи педагогическим работникам школы при прохождении аттестации	2
	Организация инновационной деятельности педагогов	2
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	2
	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта педагогов	2
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	2
	Трансляция опыта, проведение открытых уроков, наличие научно-методических публикаций	2
	Качественное и своевременное составление расписания	3
	Своевременное и качественное составление и сдача отчётной документации	3
	Прохождение курсов повышения квалификации	2
	Общественная работа (проведение поселковых, районных и областных мероприятий, повышающих престиж школы)	до 5 баллов
	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов и т.п.(очные – за каждого ученика в личных или команду в командных)	До 10 баллов
	Итого: (до 42 б.)	
	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
8.3.15. Заместитель	Рост участников, призёров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и	2

директора по воспитательной работе	проектов различного уровня. (школьного, городского, областного, международного)	
	Успешная работа органов ученического самоуправления	2
	Результативность организации работы с «трудными» учащимися	2
	Результативность методической работы с классными руководителями	2
	Качественная организация каникулярного отдыха учащихся	2
	Рост количества детей к общему количеству % участвующих в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах, организация работы детских общественных организаций	1
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	2
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	2
	Организация работы по обобщению и распространению опыта воспитательной работы педагогов	2
	Самостоятельна компьютерная обработка документов	1
	Прохождение курсов повышения квалификации	2
	Своевременное и качественное составление и сдача отчетной документации	3
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (родительский комитет)	1
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, составление социального паспорта школы	1
	Общественная работа (проведение поселковых, районных и областных мероприятий, повышающих престиж школы)	до 5 баллов
	Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов и т.п (очные – за каждого ученика в личных или команду в командных)	До 10 баллов

	Итого (до 40 б)	
Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
8.3.16. Заместитель директора по АХР	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	2
	Организация питания	5
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций	2
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Сохранность материально-технических ценностей	2
	Своевременное заключение договоров с организациями	5
	Общественная работа (проведение поселковых, районных и областных мероприятий, повышающих престиж школы)	до 5 баллов
Итого: (до 22 б.)		
Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
8.3.17. Заместитель директора по ИКТ	Организация работы по обобщению и распространению опыта использования современных информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.	2 (район) 1 (школа)
	Результативная работа по созданию и	5

	реализации школьного сайта	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, родителей и обучающихся	2
	Своевременное и качественное составление и сдача отчётной документации	3
	Обеспечение эффективного участия педагогов школы на конкурсах различного уровня и представление школы на районных и областных мероприятиях	2 балла (район) 3 баллов (область)
	Работа с автоматизированными информационными электронными системами, ведение электронного журнала, электронных мониторингов (своевременность, достоверность, полнота информации)	4
	Прохождение курсов по повышению квалификации	2
	Общественная работа (проведение поселковых, районных и областных мероприятий, повышающих престиж школы)	до 5 баллов
	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов и т.п. (очные – за каждого ученика в личных или команду в командных) Итого: (до 39 баллов)	До 10 баллов

Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
8.3.18. Заместитель директора по безопасности	Отсутствие нарушений по выполнению требований пожарной и электробезопасности и охраны труда	2
	Профилактика чрезвычайных (аварийных) ситуаций , высокий уровень организации пропускного режима и безопасность образовательного процесса	2
	Систематическая работа с коллективом школы по обеспечению безопасности образовательного процесса	2
	Своевременное и качественное составление и сдача отчетной документации	2
	Отсутствие замечаний по результатам проверок	2
	Прохождение курсов по повышению квалификации	2
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Обеспечение безопасности школьного автотранспорта	3
	Общественная работа (проведение поселковых, районных и областных мероприятий, повышающих престиж школы)	до 5 баллов
Итого:		21

8.3.19. Секретарь-делопроизводитель	Качественное ведение документации.	2
	Содержание личных дел работников школы в надлежащем состоянии	2
	Наличие электронного банка данных по кадрам (обучающимся)	2
	Своевременность внесения изменений в банк данных	2
	Оперативность в исполнении решений	2

	администрации школы	
	За расширение объема работ (работа с договорами, алфавитной книгой)	2
	Работа с электронной почтой	5
	Итого:	17

Максимальное количество баллов		
8.3.20. Заведующая библиотекой (библиотекарь)	Сохранность библиотечного фонда	1
	Повышение читательской активности обучающихся (динамика)	1
	Участие в - общешкольных - городских - областных мероприятиях	По одному баллу за каждый критерий
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	1
	Практическая помощь участникам образовательного процесса	1
	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	1
	Активное участие в организации и проведении школьных мероприятий	1
	Использование ИКТ в работе	1
Максимальное количество баллов		16

8.3.21. Педагог-организатор	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1
	Использование современных	1

	диагностических материалов	
	Высокий уровень проведения школьных мероприятий по плану воспитательной работы	2
	Участие в муниципальном, региональном, всероссийском этапах конкурса профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», и др.	3 4 5
	Снижение количества правонарушений	1
	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов и т.п.(очные-за каждого ученика в личных или команду в командных)	педагогу-организатору до 10 (грамоты)
	Высокий уровень посещаемости учащимися внеклассных общешкольных мероприятий	1
	Вовлечение обучающихся в школьные объединения др. формы школьного самоуправления (факт создания детских объединений в образовательном учреждении, сохранение контингента)	1
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Разработка авторских образовательных и воспитательных программ, участие в экспериментальной работе	1
	Методический потенциал педагога, наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности	1
	Участие в городских, областных экспериментальных площадках	2
	Максимальное количество баллов 28 баллов	

8.3.22 Социальный педагог	Снижение количества правонарушений. Отсутствие состоящих на учете в КДН, ПДН	1
	Систематическое обновление тематических информационных стендов по профилактике правонарушений, правам ребенка и т.д.	1
	Регулярное посещение неблагонадежных семей. Работа с подростками-школьниками, часто пропускающими занятия с выездами в семья	1
	Качественное ведение документации, банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	1
	Активное участие в организации и проведении школьных внеклассных мероприятий	1
	Использование ИКТ в работе. Самостоятельная компьютерная обработка документов. Использование современных диагностических материалов.	1
	Выступление на школьных педагогических советах, заседаниях МО, методическом совете. выступление на муниципальных, региональных семинарах, конференциях	1 2 3
	участие в муниципальных, региональном, всероссийском этапах конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самая классная классная») На Всероссийском уровне На региональном уровне На муниципальном уровне	5 4 3
	Повышение (выезд) квалификации, ИКТ-компетенций; профессиональная переподготовка	2

	(сертификат, удостоверение)	
	Своевременное и качественное оформление, составление и сдача отчетной документации	1

Перечень оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат хозяйственной группе школы по результатам труда

Наименование должности	Наименование основания (критерия)				
8.3.23. Обслуживающий персонал: уборщик помещений, дворник, сторож, повар, пом. повара, рабочий по ремонту здания, гардеробщик	Проведение генеральных уборок	1			
		1			
	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений, дворовых территорий	1			
	Обеспечение сохранности школьного имущества	1			
	Отсутствие замечаний, невыполненных работ, серьёзных сбоев по вине работника	1			
	Содержание рабочего инвентаря и спецодежды в чистоте и порядке	1			
		1			
	Отсутствие жалоб со стороны родителей\ Учащихся, педагогов	1			
	Оперативность устранения ремонтных работ	1			
	Работы по предупреждению технических неполадок и аварийных ситуаций	1			
	Сохранность личных вещей обучающихся	2			

	Качественное приготовление обедов Участие в общественной деятельности школы				
8.3.24. водитель	Безаварийный подвоз детей Исправная работа транспорта Расширение объёма работ Содержание салона в чистоте Отсутствие замечаний, невыполненных работ, не выход транспорта по вине водителя Участие в общественной деятельности школы	1 1 1 1 1 2			
8.3.25. Оператор газовой котельной	Безаварийная, бесперебойная работа оборудования в газовой котельной Соблюдение чистоты в газовой котельной Своевременное ведение документации	1 1 1			