


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

 Л.А. Ширяева  
« 27 » сентября 2016

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 196

 Е. Н. Третьякова  
« 27 » сентября 2016

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №196

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системой оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденного постановлением губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341;
- постановлением губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области»;
- областным отраслевым соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2014-2016 годы;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска»;
- постановлением мэрии г. Новосибирска от 23.06.2014 № 5230 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска», утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 16.09.2015 № 5742 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204»;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска»;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 24.06.2015 № 4243 «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников

муниципальных учреждений города Новосибирска», утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153;

- постановлением мэрии города Новосибирска от 04.04.2016 № 1219 «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153.

## **I. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда разработана для Муниципального общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 196», реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников учреждения: педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников школы.

1.3. Оплата труда работников определяется *трудовыми договорами* между руководителем образовательного учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

## **II. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. К расчету соотношений частей фонда оплаты труда учреждения и определения заработной платы работников принимается фонд оплаты труда без учета страховых взносов.

2.2. Фонд оплаты труда школьного отделения формируется в пределах объема финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения по реализации основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся, и отражается в плане ФХД учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников школьного отделения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = ((\text{Нобщноо} - \text{Нучноо}) \times \text{Уноо} + (\text{Нобщооо} - \text{Нучооо}) \times \text{Уооо} + (\text{Нобщсоо} - \text{Нучсоо}) \times \text{Усоо}) \times \text{K}_{1,2,3\dots}$$
, где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

Нобщ – норматив финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного учащегося в год по уровням образования: НОО – начальное общее образование, ООО – основное общее образование, СОО – среднее общее образование;

Нуч – расходы на обеспечение образовательного процесса в нормативе финансового обеспечения в расчете на одного учащегося в год по уровням образования: НОО – начальное общее образование, ООО – основное общее образование, СОО – среднее общее образование;

У – количество учащихся в школе по уровням образования: НОО – начальное общее образование, ООО – основное общее образование, СОО – среднее общее образование;

К1,2,3... – поправочный коэффициент.

2.4. Фонд оплаты труда дошкольного отделения формируется в пределах объема финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения по реализации общеобразовательной программы дошкольного образования на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансового обеспечения, количества воспитанников, и отражается в плане ФХД учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда работников дошкольного отделения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = ((\text{Нобщ} - \text{Нуч}) \times \text{Вон} + (\text{Нобщ} - \text{Нуч}) \times \text{Вя} \times \text{К1..} + (\text{Нобщ} - \text{Нуч}) \times \text{Вк} \times \text{К2..}) \times \text{К3...}$$
, где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

Нобщ – норматив финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника в год;

Нуч – расходы на обеспечение образовательного процесса в нормативе финансового обеспечения в расчете на одного воспитанника в год;

В – количество воспитанников в группах: он – общеразвивающей направленности, я – с воспитанниками в возрасте до 3 лет, к – комбинированной направленности;

К1,2,3... – поправочный коэффициент.

### **III. Структура фонда оплаты труда школы**

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (не менее 20%) от ФОТ.

Соотношение базовой части ФОТ и стимулирующей части к общему фонду оплаты труда устанавливается ежегодно на 1 сентября.

3.2. Штатное расписание в учреждении формируется и утверждается руководителем в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда школы обеспечивает гарантированную заработную плату работникам образовательного учреждения.

### **IV. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и порядок расчета их заработной платы**

#### **Школьное отделение**

4.1. Методика расчетов составлена в соответствии с методическими рекомендациями по расчету фонда оплаты труда и начислению заработной платы работникам образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (Приложение к письму департамента образования Новосибирской области от 05.09.2007 № 3763/01-05).

4.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из окладов педагогических работников (базовая часть фонда оплаты труда) и стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности.

4.3. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, производится по формуле:

$ЗП_{пр} = (Опр + СВ) \times Край$ , где:

ЗП<sub>пр</sub> – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Опр – оклад педагогического работника;

СВ – выплаты стимулирующего характера;

Край – районный коэффициент.

4.4. Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя оплату труда за учебную нагрузку (учебные часы) педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов и других выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников (базовая часть ФОТ).

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из основной части (ФОТ<sub>о</sub> – 70%) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub> – 30%).

4.6. Основная и специальная части базового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются, исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной нагрузки, и определяются как сумма произведений количества часов аудиторной нагрузки и стоимости образовательного часа (аудиторного) с учетом повышающих коэффициентов, количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа.

4.7. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в неделю), определяется тарификацией, составленной с учетом учебного плана школы.

4.8. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется школой самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану школы. При этом установленная стоимость образовательного часа обеспечивает размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18-часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера должностного оклада, установленного тарифным Соглашением по должности «преподаватель» II квалификационной категории.

4.9. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, может включать в себя следующие выплаты:

- за квалификационную категорию (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа);

- за ученую степень (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа);
- за сложность и интенсивность подготовки к предмету (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа);
- за классное руководство (из расчёта количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа);
- за заведование кабинетом (из расчёта количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа);
- за проверку тетрадей (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа);
- за часы педагогического (тьюторского) сопровождения (из расчёта количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа);
- за часы индивидуально-групповой и коррекционной работы (из расчёта количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа);
- за особенности деятельности отдельных категорий работников: классы с углубленным изучением отдельных предметов – 15 % к объему часов предмета с углубленным изучением;
- за заведование кафедрой, методическим объединением, советом, РМ, за работу в качестве наставника (из расчёта количества часов неаудиторной нагрузки и стоимости неаудиторного часа);
- за работу с электронным журналом (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа);
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ (% за вредные и опасные условия труда и др.).
- за квалификационную категорию (повышающий коэффициент к стоимости аудиторного часа):
- 1,08 – за I квалификационную категорию;
- 1,16 – за высшую квалификационную категорию.

4.10. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются школой самостоятельно с учетом мнения органа Управляющего Совета и утверждаются приказом директора школы ежегодно. Процентное соотношение внутри специальной части фонда может изменяться в каждом году.

*Методика расчета стоимости образовательного часа и окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.*

Определение стоимости образовательного (аудиторного) часа

4.11. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «образовательный час работы учителя».

4.12. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 \times 245$$

ОЧуч = ----- , где:

$$В \times 365$$

ОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ФОТ – основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

245 – максимальное количество дней обучения в учебном году;

В – общее количество учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения с учётом деления классов на группы (иностранные языки, технология, информатика, физкультура), включая аудиторную занятость педагогических работников, с учетом часов для организации индивидуального обучения на дому.

365 – количество дней в календарном году (постоянная величина).

4.13. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую школой при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость образовательного часа, входит аудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя учебную нагрузку по проведению уроков согласно тарификации на начало учебного года.

#### Определение стоимости неаудиторного часа

Стоимость неаудиторного часа принимается в процентном соотношении к установленной в учреждении стоимости образовательного (аудиторного) часа приказом по образовательному учреждению на учебный год по согласованию с Управляющим Советом.

#### Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

4.14. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Опр = (ОЧуч \times УЧ) \times К + НАч(1,2,3, \text{ и т.д.}) \times КЧ$ , где:

Опр – оклад педагогического работника;

ОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

УЧ – учебная нагрузка педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в месяц в классе;

К – повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, проверку тетрадей, сложность и интенсивность, вредные и опасные условия труда и другие, установленные приказами образовательного учреждения на учебный год);

НАч – стоимость неаудиторного часа;

КЧ – количество часов (классное руководство, педагогическое сопровождение, методическая работа, индивидуально-групповые, коррекционные занятия, работа с кабинетом и другие, установленные приказами образовательного учреждения на учебный год).

4.15. Оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей, исчисляется исходя из стоимости образовательного часа, установленного в учреждении, и учебной нагрузки учителя.

4.16. Школа вправе самостоятельно устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим обучение вышеуказанных детей на дому, применяемые к окладу педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и выплачиваемые из специальной части фонда оплаты

труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

*Оплата замещённых уроков*

4.17. Оплата замещённых уроков производится из расчёта стоимости образовательного часа без учёта доплат из специальной части базового фонда педагогических работников.

4.18. Выплаты стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в школьном отделении, осуществляются в соответствии с Порядком и условиями распределения стимулирующих выплат работникам школы.

**Дошкольное отделение**

4.19. Оплата труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в дошкольном отделении, определяется трудовым договором между руководителем образовательного учреждения и работником и включает в себя: должностные оклады, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

4.20. Размеры должностных окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в дошкольном учреждении, устанавливаются Отраслевым тарифным Соглашением по государственным образовательным учреждениям Новосибирской области, являющимся приложением к Областному Отраслевому Соглашению по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области.

4.21. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом VIII данного положения.

4.22. Выплаты стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в дошкольном отделении, осуществляются в соответствии с Порядком и условиями распределения стимулирующих выплат работникам школы.

**V. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала (руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)**

5.1. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем.

5.2. Размер заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера школы состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера школы начисляется в пределах предельного фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора школы, а именно:

- главного бухгалтера, заместителя директора по УВР (дошкольное отделение) - 90% от оклада руководителя;
- заместителей директора по УВР и воспитательной работе (школьное отделение) – 80 % от оклада руководителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя.

5.7. Учредитель образовательного учреждения вправе устанавливать поощрительные выплаты директору школы по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности образовательных учреждений из части фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителей образовательных учреждений, и других источников.

5.8. Среднемесячная начисленная заработная плата директора школы с учётом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников школы в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
101-200	до 3,5

В расчёт среднемесячной заработной платы работников не включается заработная плата директора школы, заместителей и главного бухгалтера.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с Порядком и условиями распределения стимулирующих выплат работникам школы в пределах установленного в учреждении норматива расходов на оплату труда руководителей учреждений п. 5.4. настоящего Положения.

5.10. Максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, и учебно-вспомогательного персонала**

6.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, и учебно-вспомогательного персонала определяется трудовым договором между руководителем образовательного учреждения и работником и включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры должностных окладов педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, и учебно-вспомогательного персонала по должностям служащих устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям Новосибирской области, в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников, и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню



квалификации специалистов, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

6.3. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом VIII данного положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, и учебно-вспомогательного персонала осуществляются в соответствии с Порядком и условиями распределения стимулирующих выплат работникам школы.

## **VII. Порядок и условия оплаты труда младшего обслуживающего персонала**

7.1. Оплата труда младшего обслуживающего персонала определяется трудовым договором между руководителем образовательного учреждения и работником и включает в себя (за исключением лиц, находящихся на часовой оплате труда) должностные оклады, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

7.2. Размеры окладов младшего обслуживающего персонала по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 N 4440 (ред. от 19.07.2013) «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих».

7.3. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом VIII данного положения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера младшего обслуживающего персонала осуществляются в соответствии с Порядком и условиями распределения стимулирующих выплат работникам школы.

*Оплата труда работников, находящихся на часовой оплате труда.*

7.5. Оплата труда работников, находящихся на часовой оплате труда (согласно перечню, утвержденному распоряжением мэрии), определяется трудовым договором между руководителем образовательного учреждения и работником и производится пропорционально отработанному времени.

7.6. Размер часовой оплаты включает в себя оплату по окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.7. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество выполняемой работы руководитель учреждения может установить работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

## **VIII. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты**

8.1. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, губернатора Новосибирской области, Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям Новосибирской области.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

8.4. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

8.5. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. При выполнении дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором, оплата труда производится из расчета должностного оклада и квалификации работника по совмещаемой должности (профессии) с учетом порученного объема дополнительной работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат за данную работу.

8.7. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.) составляют 35 % части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

8.8. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа оплачивается в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

8.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.11. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется на должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, в размере 25%.

8.12. Выплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников составляют:

- группы комбинированной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья: педагогические работники – 20 %, другие работники – 15% от должностного оклада;

- группы с воспитанниками в возрасте до 3-х лет, реализующие образовательные программы дошкольного образования: педагогические работники – 15 %, другие работники – 10% от должностного оклада;

- классы с углубленным изучением отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы: педагогические работники – 15 %.

8.13. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение обязанностей, не предусмотренных штатным расписанием и тарифно-квалификационными характеристиками, выплаты устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания (или) объема дополнительной работы.

8.14. Компенсация расходов на проезд работникам, имеющим разъездной характер работы и проживающим в отдаленном месте от школы, имеет заявительный характер и выплачивается на основании приказа по учреждению согласно табелю учета рабочего времени.

8.15. Оплата труда работников, осуществляющих оказание платных образовательных услуг, осуществляется согласно Положению о предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

8.16. Оплата труда работников, реализующих проекты, на которые выделяются средства гранта, осуществляется в соответствии с соглашением на реализацию гранта.

## **IX. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам школы**

9.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за следующие критерии:

- качественные показатели деятельности учреждения;
- ученую степень;
- почетное звание.

9.3. Качественные показатели деятельности устанавливаются с учетом выполнения муниципального задания.

9.4. За качественные показатели деятельности работникам учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполненных работ 2 раза в год (сентябрь, январь; за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, школьное отделение, по основной должности) и премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

9.5. Симулирующая надбавка за качество выполненных работ и премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются с учетом критериев (качественных показателей) для оценивания качества труда работников:

- критерии для оценивания качества труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и установления им ежемесячных премиальных выплат (приложение 1);

- критерии для оценивания качества труда педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат (приложение 2);

- критерии для оценивания качества труда работников дошкольного отделения и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат (приложение 3);

- критерии для оценивания качества труда административно-управленческого персонала и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат (приложение 4);

- критерии для оценивания качества труда учебно-вспомогательного персонала и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат (приложение 5);

- критерии для оценивания качества труда младшего обслуживающего персонала и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат (приложение 6).

9.6. Симулирующая надбавка за качество выполняемых работ рассчитывается при помощи баллов, с последующим переводом их в проценты к окладу при соотношении 100 баллов – 300 % и учетом поправочного коэффициента, учитывающего зону обслуживания (количество зданий, количество отделений школы).

9.7. Выплата стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ производится ежемесячно согласно таблице учета рабочего времени. Выплата стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ сотрудникам, работающим по графику (вахтеры, сторожа, гардеробщики, повара дошкольного отделения), выплачивается в полном объеме при выполнении нормо-смен по графику.

9.8. Механизм проведения мониторинга и оценивания качества труда работников для установления им надбавок стимулирующего характера:

- заполнение листа оценки качества труда работника и установления им надбавок стимулирующего характера за определенный период оперативным руководителем, закрепленным приказом;

- предоставление листа оценки качества труда работника на рассмотрение руководителю образовательного учреждения;

- определение стимулирующей надбавки к окладу (баллы переводятся в проценты при соотношении 100 баллов – 300 %, учитывается поправочный коэффициент);

- согласование итогового оценочного листа и расчетов с Управляющим Советом.

9.9. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц рассчитывается при помощи баллов.

9.10. Механизм проведения мониторинга и оценивания качества труда работников для установления премиальных выплат для педагогических работников школьного и дошкольного отделения:

- заполнение листа самооценки работником школы;
- предоставление листа самооценки на рассмотрение и утверждение экспертной комиссии по оценке деятельности педагогических работников учреждения;
- составление экспертной комиссией итогового оценочного листа;
- согласование итогового оценочного листа с Управляющим Советом.

9.11. Механизм проведения мониторинга и оценивания качества труда работников для установления премиальных выплат (за исключением педагогических работников школьного и дошкольного отделения):

- заполнение листа оценки работника школы оперативным руководителем, закрепленным приказом;
- предоставление листа оценки на рассмотрение руководителю образовательного учреждения;
- согласование итогового оценочного листа с Управляющим Советом.

9.12. Расчет размера премиальной выплаты производится исходя из размера стимулирующей части месячного фонда оплаты труда по каждой целевой группе:

$S_b = S_f / K_b$ , где

$S_b$  – стоимость балла;

$S_f$  – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда к распределению (на конкретный месяц), данные о фактической стимулирующей части к распределению предоставляются бухгалтером в виде служебной записки с учетом распределённых средств ФОТ согласно табелю учета рабочего времени сотрудников;

$K_b$  – количество баллов, набранных работниками целевой группы.

9.13. Согласованные с Управляющим Советом итоговые оценочные листы и расчеты являются основанием для подготовки приказа на выплаты.

9.14. Стимулирующая надбавка за ученую степень кандидата или доктора наук устанавливается в размере 8 % от должностного оклада (оклада).

9.15. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки, почетную грамоту отраслевого Министерства РФ устанавливается в следующем размере:

- за почетные звания «Заслуженный учитель» и нагрудные знаки «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник образования» – 20 % от должностного оклада (оклада);

- за почетную грамоту – 15 % от должностного оклада (оклада).

9.16. В соответствии с коллективным договором единовременная премия в размере 1000,0 рублей на основании приказа выплачивается работникам школы в связи с юбилейными датами (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет).

## Критерии

для оценивания качества труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и установления им надбавок стимулирующего характера

№	критерий	значение	балл	периодичность
1	2	3	4	5
1	Динамика индивидуальных образовательных достижений учащихся (критерий учителя предметника)	стабильно высокий % качества (более 60 %)	2	ноябрь, январь, апрель, июнь
		рост на 1-3 %	3	
		рост на 3 и выше %	5	
2	Количество учащихся в классном коллективе, окончивших четверть (полугодие) на «5» (критерий классного руководителя)	количество детей 2-4 классы	0,5 за каждого	ноябрь, январь, апрель, июнь
		количество детей 5-8 классы	1 за каждого	
		количество детей 9-11 классы	1,5 за каждого	
3	Количество учащихся в классном коллективе, окончивших четверть на «5» и «4» (критерий классного руководителя)	количество детей	0,3 за каждого	ноябрь, январь, апрель, июнь
4	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1-4 классы	1	ноябрь, январь, апрель, июнь
		5-8 классы	3	
		9-11 классы	4	
5	Отсутствие неудовлетворительных четвертных оценок по предметам учебного плана (критерий учителя-предметника)	математика	11	ноябрь, январь, апрель, июнь
		русский язык, литература	10	
		физика, химия;	9	
		история	8	
		ин. язык	7	
		биология, география	6	
		физкультура	5	
		технология	4	
		ИЗО	2	
музыка	1			

		начальная школа	6	
6	Наличие победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований, фестивалей, конференций, игр (кроме дистанционных олимпиад)	международный уровень	10	по факту
		всероссийский уровень	8	
		региональный уровень	6	
		муниципальный уровень	5	
		районный уровень	4	
		общешкольный уровень	2	
7	Наличие победителей и призеров в дистанционных олимпиадах и викторинах в номинациях (да или нет)	международный уровень	10	
		всероссийский уровень	8	
		региональный уровень	6	
		муниципальный уровень	5	
		районный уровень	4	
		общешкольный уровень	2	
8	Эффективная работа с родителями: выполнение установленных норм участия в мероприятиях школы	да	2	по факту
		нет	-	
9	Рейтинг класса по итогам четверти, года в группах: 1-2, 3-4, 5-6, 7-8, 9-11 классы (критерий классного руководителя)	1 место	7	декабрь, февраль, май, август (сентябрь)
		2 место	6	
		3 место	5	
		4 место	4	
		5 место	3	
10	Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий (учитель как организатор мероприятия, за исключением методистов, педагогов-организаторов, инструкторов по ФК)	охват до 25 человек	3	по факту
		охват до 60 человек	5	
		охват более 60 человек	7	
		для учащихся разных школ	9	

11	Выступления (доклад) на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	школьный уровень	2	по факту
		районный уровень	5	
		городской уровень	10	
		региональный, международный уровень	15	
12	Публикация в педагогических (иных) СМИ разного уровня	школьный сайт	2	по факту
		районный уровень	2	
		городской уровень	8	
		региональный уровень	10	
		всероссийский и международный уровень	15	
13	Проведение открытых мероприятий, в т.ч. уроков	школьный уровень	5	по факту
		районный уровень	10	
		городской уровень	20	
14	Охват горячим питанием (критерий классного руководителя)	50%	2	октябрь декабрь, февраль, май
		75%	4	
		100%	5	
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка и сдача отчетов, своевременное заполнение журналов, в том числе и электронных, дежурство учителей на перемене)	да	5	1 раз в месяц
		нет	-	
16	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (олимпиады, общешкольные мероприятия: ярмарка, новогодние праздники, последний звонок, выпускные, РМО, районные, городские и региональные мероприятия)	городской и региональный уровни	10	по факту
		районный уровень	6	
		школьный уровень	3	
17	Участие в проведении	городской и	6	по факту



	мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	региональный уровень		
		районный уровень	4	
		школьный уровень	2	
18	Личные достижения (призер, лауреат, благодарственное письмо, высокий рейтинг) в конкурсах, проектах, НПК.	региональный, международный уровень	15	по факту
		городской уровень	10	
		районный уровень	6	
		школьный уровень	3	
19	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	да	2	1 раз в месяц
		нет	-	

Приложение 2

Критерии

для оценивания качества труда педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

№	показатель	значение показателей	размер	периодичность
1	2	3	4	5
<b>Педагог–организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог*</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Качественная организация диагностических мероприятий, ведение документации	своевременная сдача материалов	25	2 раза в год
		допустимые незначительные нарушения сроков	10	
		нет	0	
2	Постоянное информирование общественности (родителей) о мероприятиях, достижениях детей через индивидуальные беседы (информационные стенды, сайт)	да	25	2 раза в год
		да, по рекомендации руководителя	5	
		нет	0	
3	Расширение сферы социального партнерства школы (заключение договоров сотрудничества, проведение совместных мероприятий, формирование и выполнение совместных планов)	да, проявление инициативы в расширении социального партнерства	25	2 раза в год
		да, по указанию руководителя	5	
		нет	0	
4	Активное участие в разработке социокультурных проектов	международного, федерального уровня	25	2 раза в год
		регионального уровня	15	
		муниципального уровня	10	
		районного уровня	2	

**Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц**

1	Высокий уровень проведения мероприятий для разных целевых аудиторий (учащихся, родителей, педагогов)	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
2	Победы школы (призеры, лауреаты) в конкурсах/ участие в конкурсах	международный уровень	25/10	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	20/10	
		муниципальный уровень	10/5	
		районный уровень	5/3	
3	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	15	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
4	Публикации в СМИ, ежемесячное обновление информации на сайте школы	да, не менее 2-х публикаций	25	1 раз в месяц
		да, 1 публикация	10	
		нет	0	
			100	

**Заведующий отдела воспитательной работы\*, заведующий учебного отдела\*\*, методист\*\*, педагог-библиотекарь\*\*, лаборант (по ИКТ)\*\***

**Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности**

1	Эффективное содействие педагогическим работникам в освоении интернет-ресурсов, развитии ИКТ-	да	15	2 раза в год
		нет	0	

	компетентностей			
2	Эффективное развитие информационного пространства школы (внедрение и создание условий для освоения работниками школы современных инструментов и возможностей пользования локальной сетью, АТС, увеличение охвата потребителей Дневник.ру и пр.)	да	15	2 раза в год
		нет	0	
3	Качественная организация диагностических мероприятий, ведение документации	своевременная сдача материалов	15	2 раза в год
		допустимые незначительные нарушения сроков	10	
		нет	0	
4	Постоянное информирование общественности о мероприятиях, достижениях обучающихся через информационные стенды, сайт, сетевые сообщества	да	15	2 раза в год
		да, по рекомендации руководителя	5	
		нет	0	
5	Расширение сферы социального партнерства школы (заключение договоров сотрудничества, проведение совместных мероприятий, формирование и выполнение совместных планов)	да, проявление инициативы в расширении социального партнерства	20	2 раза в год
		да, по указанию руководителя	15	
		нет	0	
6	Активное участие в разработке социокультурных проектов	международного, федерального уровня	20	2 раза в год
		регионального уровня	15	
		муниципального уровня	10	
		районного уровня	2	

			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Высокий уровень проведения мероприятий для разных целевых аудиторий (учащихся, родителей, педагогов)	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
2	Победы школы (призеры, лауреаты) в конкурсах/участие	международный уровень	25/10	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	20/10	
		муниципальный уровень	10/5	
		районный уровень	5/3	
3	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	15	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
4	Публикации в СМИ, ежемесячное обновление информации на сайте школы	да, не менее 2-х публикаций	25	1 раз в месяц
		да, 1 публикация	10	
		нет	0	
			100	
<b>Педагог дополнительного образования*, учитель-логопед**</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Качественное оформление кабинета, музея, стенда, выставки в соответствии с	да, высокий уровень оформления, проявление	10	2 раза в год

	современными требованиями. Соблюдение порядка, санитарно-гигиенических и пожарных требований в закрепленных помещениях	инициативы		
		да, проявление инициативы	5	
		да, по указанию руководителя	3	
		нет	0	
2	Сохранение контингента	90-100 %	20	2 раза в год
		80-89 %	15	
		70-79 %	5	
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травм	5	2 раза в год
4	Качественная организация диагностических мероприятий, ведение документации	своевременная сдача материалов	20	2 раза в год
		допустимые незначительные нарушения сроков	5	
		нет	0	
5	Постоянное информирование общественности (родителей) о мероприятиях, достижениях детей через индивидуальные беседы (информационные стенды, сайт)	да	20	2 раза в год
		да, по рекомендации руководителя	10	
		нет		
6	Расширение зоны социального партнерства	привлечение партнеров для реализации программ	25	2 раза в год
		привлечение партнеров для разовых мероприятий	10	
		нет	0	
			100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Высокий уровень проведения мероприятий для разных целевых аудиторий (учащихся, родителей,	международный уровень	15	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10	

	педагогов)	муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
2	Победы воспитанников (призеры, лауреаты) в конкурсах (дистанционных, заочных)	международный уровень (за каждую победу 5 баллов, не более 25 баллов)	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень (за каждую победу 5 баллов, не более 20 баллов)	20	
		муниципальный уровень (за каждую победу 3 балла, не более 12 баллов)	12	
		районный уровень (за каждую победу 2 балла, не более 6 баллов)	6	
3	Победы/участие воспитанников в конкурсах (очных)	международный уровень	25/20	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	20/15	
		муниципальный уровень	10/5	
		районный уровень	5/3	
4	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	международный уровень	20	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	15	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
5	Публикации в СМИ, ежемесячное обновление информации на сайте школы	да, не менее 2-х публикаций	15	1 раз в месяц
		да, 1 публикация	10	

		нет	0	
			100	
<b>Воспитатель (ГПД)**</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Качественное выполнение должностных обязанностей по соблюдению санитарно-гигиенического и противопожарного режима, порядка в закрепленных помещениях	отсутствие замечаний руководителей и жалоб со стороны родителей по соблюдению санитарно-гигиенических норм и режима в ГПД	23	2 раза в год
		незначительные замечания со стороны руководителей, оперативно устраненные	9	
		незначительные замечания со стороны руководителей, устранённые в обозначенный срок	3	
		наличие замечаний руководителей и жалоб со стороны родителей по соблюдению санитарно-гигиенических норм и режима в ГПД	0	
2	Сохранение контингента, посещаемость ГПД	90-100 %	25	2 раза в год
		80-89 %	10	
		70-79 %	10	
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травм	7	2 раза в год
4	Качественная организация диагностических	своевременная сдача материалов	15	2 раза в год



	мероприятий, ведение документации	допустимые незначительные нарушения сроков	8	
		нет	0	
5	Постоянное информирование родителей о мероприятиях в ГПД, достижениях детей через индивидуальные беседы (информационные стенды, сайт)	да	15	
		да, по рекомендации руководителя	5	
		нет		
6	Создание условий для развития учащихся, формирования привычки к ЗОЖ, навыков самоподготовки	да, включение в дополнительное образование, проведение КТД, чтение книг, качественная работа по выполнению школьниками домашних заданий	15	2 раза в год
		да, включение в дополнительное образование, качественная работа по выполнению школьниками домашних заданий	5	
		нет	0	
			100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Высокий уровень проведения мероприятий для разных целевых аудиторий (учащихся, родителей, педагогов)	международный уровень	15	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
2	Победы воспитанников (призеры, лауреаты) в	международный уровень (за каждую	25	1 раз в месяц

	конкурсах (дистанционных, заочных, организованных в ГПД)	победу 5 баллов, не более 25 баллов)		
		всероссийский и региональный уровень (за каждую победу 5 баллов, не более 20 баллов)	20	
		муниципальный уровень (за каждую победу 3 балла, не более 12 баллов)	12	
		районный уровень (за каждую победу 2 балла, не более 6 баллов)	6	
3	Победы (призеры, лауреаты)/участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах (очных, организованных в ГПД)	международный уровень	25/20	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	20/15	
		муниципальный уровень	10/5	
		районный уровень	5/3	
4	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	международный уровень	20	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	15	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
5	Публикации в СМИ, ежемесячное обновление информации на сайте школы	да, не менее 2-х публикаций	15	1 раз в месяц
		да, 1 публикация	10	
		нет	0	
			100	
<b>Инструктор по физической культуре*</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				

1	Активное и качественное участие в реализации регионального проекта «Школа - центр физической культуры и ЗОЖ» (участие в работе совета по физической культуре, проявление инициативы в организации и проведении школьных спортивных мероприятий по увеличению двигательной активности)	да	10	2 раза в год
		да, выполнение конкретных поручений по указанию руководителя	5	
		нет	0	
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травм	5	2 раза в год
3	Качественная организация диагностических мероприятий, ведение документации	своевременная сдача материалов	30	2 раза в год
		допустимые незначительные нарушения сроков	5	
		нет	0	
4	Постоянное информирование общественности (родителей) о мероприятиях, достижениях детей через индивидуальные беседы (информационные стенды, сайт)	да	10	2 раза в год
		да, по рекомендации руководителя	5	
		нет	0	
5	Расширение сферы социального партнерства школы (заключение договоров сотрудничества, проведение совместных мероприятий, формирование и выполнение совместных планов)	да, проявление инициативы в расширении социального партнерства	30	2 раза в год
		да, по указанию руководителя	5	
		нет	0	
6	Создание условий для развития учащихся, формирования привычки к ЗОЖ (контроль за проведение утренних зарядок в закрепленных классах, подготовка физруков класса,	да	15	2 раза в год
		да, по указанию руководителя	5	
		нет	0	

	обеспечение функционирования спортивного клуба)			
			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Высокий уровень проведения мероприятий для разных целевых аудиторий (учащихся, родителей, педагогов)	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
2	Победы (призеры, лауреаты)/участие воспитанников в соревнованиях	международный уровень	10/25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	10/20	
		муниципальный уровень	5/10	
		районный уровень	2/5	
3	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах разного уровня	международный уровень	25	1 раз в месяц
		всероссийский и региональный уровень	15	
		муниципальный уровень	10	
		районный уровень	7	
		школьный уровень	5	
4	Публикации в СМИ, размещение информации на сайте школы	да, не менее 2-х публикаций	25	1 раз в месяц
		да, 1 публикация	10	
		нет	0	
			100	
<b>Лаборант</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				

1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	30	2 раза в год
		нет	0	
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	да	30	2 раза в год
		нет	0	
3	Своевременный и качественный мелкий ремонт оборудования	да	10	2 раза в год
		нет	0	
4	Создание безопасных условий и охраны труда	да	30	2 раза в год
		нет	0	
			100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	30	1 раз в месяц
		незначительные замечания	10	
		нет	0	
2	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	30	1 раз в месяц
		да, с небольшими замечаниями	10	
		нет	0	
3	Оперативность выполнения непредвиденных работ	да	30	1 раз в месяц
		да, с небольшими замечаниями	10	
		нет	0	
4	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

\* оценку деятельности осуществляет заместитель директора по воспитательной работе

\*\* оценку деятельности осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Приложение 3

Критерии

для оценивания качества труда работников дошкольного отделения\* и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат по итогам работы за месяц

№	показатель	значение показателей	размер	
1	2	3	4	5
<b>Воспитатели</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Создание эффективных условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (оформление физкультурного уголка, уголка здоровья, санитарные бюллетени для родителей и т.д.)	да, в том числе размещение материалов на сайте	10	2 раза в год
		да, в соответствии с планом	5	
		нет	0	
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травм у воспитанников	16	2 раза в год
3	Качественная организация диагностических мероприятий и своевременная сдача диагностических отчетов	своевременная сдача материалов	20	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	10	
		нет	0	
4	Эффективная работа с родителями	постоянное информирование родителей о мероприятиях в группе, достижениях детей через информационные стенды; посещение родительских собраний родителями более 70 %; отсутствие жалоб со стороны родителей	16	2 раза в год
		информирование родителей о	10	

		мероприятиях в группе, достижениях детей через информационные стенды; посещение родительских собраний родителями более 50 %; отсутствие жалоб со стороны родителей		
		неинформирование родителей о мероприятиях в группе, достижениях детей через информационные стенды; посещение родительских собраний родителями менее 50 %; обоснованные жалобы со стороны родителей	0	
5	Качественное выполнение должностных обязанностей по соблюдению санитарно-гигиенического режима	отсутствие замечаний руководителей и жалоб со стороны родителей по соблюдению санитарно-гигиенических норм и режима дня дошкольников	20	2 раза в год
		незначительные замечания со стороны руководителей	14	
		наличие замечаний руководителей и обоснованных жалоб со стороны родителей по соблюдению санитарно-гигиенических норм и режима дошкольников	0	
6	Качественное выполнение должностных обязанностей по созданию образовательной среды на участке группы (посадка растений и уход за ними на закрепленном участке, создание природных уголков, создание снежных	да, проявление инициативы, организация работ без указания руководителя, постоянный порядок на участке	10	
		нет	0	

	уголков и пр.)			
7	Сохранность помещений, оборудования, инвентаря, отсутствие поломок по вине работника, недосмотру	да	8	2 раза в год
		нет	0	
	итого		100 баллов	

***Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц***

1	Выступления (доклады, консультации) на педагогических советах, семинарах, статьи в СМИ, ролевые выступления на праздниках и развлечениях в ДО и школе	ДО	3	1 раз в мес яц
		школа	4	
		район	5	
		город	7	
		регион	30	
2	Результативность работы при организации и проведении культурно-массовых мероприятий (выставки, смотры, конкурсы), участие/победа	район	2/4	1 раз в мес яц
		город	4/8	
		регион, РФ	16/32	
3	Выпуск газеты ДО, роль на мероприятии	статья, роль	8	1 раз в мес яц
4	Отсутствие родительской задолженности (за питание)	нет задолженности	10	1 раз в мес яц
		80 % родителей не имеют задолженности	5	
		есть задолженность	0	
5	Высокая посещаемость детей группы 80-90 % 60-80 %	80-100 %	20	1 раз в мес яц
		70-80 %	7	
		60-70 %	5	
	<b>Итого</b>		100 баллов	

***Музыкальный руководитель, инструктор по ФК, методист, учитель-логопед, психолог\*\****

1	Качественная организация диагностических	своевременная сдача материалов	25	2 раза
---	--	--------------------------------	----	-----------



	мероприятий и своевременная сдача диагностических отчетов	незначительные нарушения сроков	5	в год
		нет	0	
2	Создание эффективных условий для формирования привычки к здоровому образу жизни (творчеству) у детей дошкольного возраста	да, в том числе размещение материалов на сайте	20	2 раза в год
		да, в соответствии с планом	9	
		нет	0	
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травм	5	2 раза в год
4	Постоянное информирование общественности о мероприятиях в дошкольном отделении, достижениях детей через информационные стенды, сайт	да	25	2 раза в год
		да, по указанию руководителя	3	
		нет	0	
5	Соблюдение порядка, эстетических, санитарно-гигиенических и пожарных требований в закрепленных помещениях	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	9	
		нет	0	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Выступления на семинарах, круглых столах, статьи в СМИ	школа	2	1 раз в месяц
		район	5	
		город	10	
		регион, РФ	25	
2	Участие/победа дошкольного отделения в конкурсах, выставках, смотрах (педагог как	район	2/5	1 раз в мес
		город	4/10	

	организатор участия)	регион, РФ	8/20	яц
3	Высокий уровень проведения мероприятий для воспитанников (педагог как организатор мероприятия)	школа	5	1 раз в месяц
		район	10	
		город	15	
		регион, РФ	25	
4	Высокий уровень проведения тематических родительских конференций/лекториев	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
5	Высокий уровень проведения мероприятий для педагогов, семей (педагог как организатор мероприятия)	школа	2	1 раз в месяц
		район	5	
		город	10	
		регион, РФ	25	
	<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>	
<i>Младший воспитатель, вахтер **</i>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений, по соблюдению санитарных норм и правил	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	8	
		нет	0	
2	Отсутствие замечаний по содержанию участка группы (посадка растений и уход за ними на закреплённом участке, создание снежных уголков, безопасность и пр.)	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	8	
		нет	0	

3	Отсутствие замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	10	
		нет	0	
4	Сохранность помещений, оборудования, инвентаря, отсутствие поломок по вине работника, недосмотру	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	10	
		нет	0	

***Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц***

1	Ролевые выступления на праздниках и развлечениях в ДО и школе	роль на нескольких утренниках (праздниках)	25	1 раз в мес яц
		роль на одном утреннике (празднике)	10	
2	Отсутствие замечаний по содержанию помещений в порядке	да	25	1 раз в мес яц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
3	Отсутствие замечаний по соблюдению режимных моментов в организации работы группы (отсутствие нарушений по организации питания, смены белья и пр.)	да	25	1 раз в мес яц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	10	
		нет	0	
4	Создание положительного имиджа	опрятный внешний вид, вежливость в общении с коллегами, детьми, родителями, предусмотрительность в деятельности, оперативность выполнения работ и устранения ЧС	25	1 раз в мес яц

		нет	0	
<b>Старшая медицинская сестра**</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений, по соблюдению санитарных норм и правил	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
2	Отсутствие замечаний по осуществлению контроля за соблюдением режимных моментов в организации работы группы, соблюдению норм и правил питания	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
3	Качественное и своевременное ведение документации (плановой, отчетной)	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	4	
		нет	0	
4	Высокая посещаемость детей	90-100 %	25	2 раза в год
		80-90 %	10	
		60-80 %	5	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Отсутствие замечаний по контролю за содержанием групповых помещений в порядке	да	25	
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	

2	Отсутствие замечаний по контролю за соблюдением режимных моментов в организации работы группы	да	25	
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
3	Создание эффективных условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (выступление на родительских собраниях, оформление уголка здоровья, санитарные бюллетени для родителей, размещение информации на сайте школы и т.д.)	да	25	
		да, в соответствии с указанием руководителя	5	
		нет	0	
4	Отсутствие замечаний по содержанию помещений медицинского назначения	да	25	
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	

\* за исключением работников столовой, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спец. одежды, уборщика территории, заведующего хозяйством;

\*\* оценку деятельности осуществляет заместитель директора по дошкольному образованию.

Приложение 4

Критерии

для оценивания качества труда работников административно-управленческого персонала\* и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

№	показатель	значение показателей	размер	периодичность
1	2	3	4	5
<b>Заместители директора</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Качественное выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием	100 % и выше	15	2 раза в год
		от 95 до 99 %	10	
		от 90 до 94%	5	
2	Сохранение численности обучающихся	100 % и выше	15	2 раза в год
		от 95 до 99 %	6	
		от 90 до 94%	4	
3	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение	выше 40 % от общего количества работающих	8	2 раза в год
		от 30 до 39 % от общего количества работающих	7	
		от 20 до 29 % от общего количества работающих	2	
4	Доля аттестованных педагогов	50-55 %	3	2 раза в год
5	Наличие реализуемых социокультурных проектов	международного, федерального уровня	10	2 раза в год
		регионального уровня	8	
		муниципального уровня	5	
		районного уровня	3	
6	Доля обучающихся на «хорошо» и «отлично»	выше среднего показателя по району	10	2 раза в год

		на 1-5 %		
		ниже среднего показателя по району	0	
7	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	4	2 раза в год
		нет	0	
8	Создание качественных и эффективных условий для обеспечения участия работников школы (творческих групп) в конкурсах педагогического мастерства (гранты, конкурсы, проекты) с подготовкой конкурсных материалов и других конкурсах (по зонам кураторства)	международного, федерального уровня	15	2 раза в год
		всероссийского и регионального уровня	8	
		муниципального уровня	6	
		районного уровня	2	
9	Создание условий для инновационной деятельности школы, внедрение современных технологий	да, с включением всего педагогического коллектива	20	2 раза в год
		да, с включением творческих групп педагогов	8	
		нет	0	
			итого 100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Победы школы в конкурсах районного, городского, регионального и международного уровня (по зонам кураторства)	международный и всероссийский уровень	30	1 раз в месяц
		региональный уровень	20	
		муниципальный уровень	15	
		районный уровень	10	
2	Высокий уровень проведения мероприятий различного уровня (по зонам	международный и всероссийский уровень	30	1 раз в месяц

	кураторства)	региональный уровень	20	
		муниципальный уровень	15	
		районный уровень	10	
3	Продвижение учреждения через публикации (статьи, методические рекомендации, сценарии и пр.) в СМИ, педагогических журналах, на порталах в сети Интернет, сайте школы и выступления на семинарах и круглых столах	международный и всероссийский уровень	30	1 раз в месяц
		региональный уровень	20	
		муниципальный уровень	15	
		районный уровень	10	
		школьный уровень (сайт)	5	
4	Отсутствие обоснованных жалоб, нарушений сроков подачи отчетов, в том числе и мониторинговых		10	1 раз в месяц
			100	

**Главный бухгалтер**

**Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности**

1	Выполнение планового объема муниципальных услуг	да	10	2 раза в год
		нет	0	
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности информации	да	25	2 раза в год
		незначительное нарушение сроков	6	
		нет	0	
3	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	да	15	2 раза в год
		нет	0	
4	Своевременная и качественная работа по обеспечению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Расширение сферы деятельности	да	50	2 раза в год
		нет	0	



			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверки	да	25	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
2	Своевременное освоение финансовых средств (списание денежных средств с лицевого счета)	да	10	1 раз в месяц
		незначительное нарушение сроков	7	
		нет	0	
3	Оперативное использование непредвиденных финансовых средств (по факту)	да	50	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Отсутствие замечаний от руководителя	да	10	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

\* оценку деятельности осуществляет директор школы

Приложение 5

Критерии

для оценивания качества труда работников учебно-вспомогательного персонала\* и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат \*\*

№	показатель	значение показателей	размер	периодичность
1	2	3	4	5
<b>Начальник хозяйственного отдела*</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Создание качественных условий для обучения и воспитания, с выполнением требований СанПиН	да	30	2 раза в год
		да, с незначительными объективными отклонениями от нормы	7	
		нет	0	
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	25	2 раза в год
		да, с незначительными объективными отклонениями от нормы	7	
		нет	0	
3	Создание безопасных условий и охраны труда работников	да	12	2 раза в год
		да, с незначительными объективными отклонениями от нормы	5	
		нет	0	
4	Обеспечение условий для производительного труда работников	да	12	2 раза в год
		нет	0	
5	Подбор квалифицированных кадров	да	10	
		нет		

6	Своевременное освоение финансовых средств учреждения и субсидий на финансовое обеспечение мероприятий	да	11	2 раза в год
		нет	0	
			итого 100	

**Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц**

1	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Высокое качество подготовки к отопительному сезону	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Отсутствие нарушений сроков подачи отчетов, в том числе и мониторинговых	да	20	1 раз в месяц
		незначительные нарушения сроков	5	
		нет	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
5	Отсутствие замечаний от руководителя	да	20	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет	0	
			100	

**Бухгалтер, экономист\*\***

**Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности**

1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности информации	да	15	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	8	
		нет	0	
2	Качественное и своевременное оформление контрактов (соглашений) и работа с ними	да	15	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	7	
		нет	0	

3	Своевременная подготовка аукционной документации и организация проведения аукционов	да	10	2 раза в год
		нет	0	
4	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	да	15	2 раза в год
		нет	0	
5	Своевременное освоение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и отчетности на основе применения современных средств компьютерной техники и качественная работа по их организации и внедрению	да	10	2 раза в год
		нет	0	
6	Своевременная и качественная работа по своевременному начислению заработной платы, премий, доплат, отпускных, пособий и других социальных выплат сотрудникам школы, оперативная работа с фондами (ФСС, ПФ)	да	14	2 раза в год
		нет	0	
7	Своевременная и качественная работа по осуществлению экономических расчётов, экономического анализа хозяйственной деятельности организации, анализа исполнения смет, операционной и бухгалтерской отчётности по финансовой деятельности	да	9	2 раза в год
		нет	0	
8	Своевременная и качественная работа по обеспечению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	да	4	2 раза в год
		нет	0	

9	Своевременное и качественное проведение инвентаризации	да	8	2 раза в год
		нет	0	
			100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверки (по факту)	да	25	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	10	
		нет		
2	Своевременное освоение финансовых средств при условии соблюдения финансовой дисциплины	да	10	1 раз в месяц
		нет		
3	Оперативное использование непредвиденных финансовых средств (по факту)	да	50	1 раз в месяц
		нет		
4	Отсутствие замечаний от руководителя	да	10	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	
<b><i>Секретарь учебной части, специалист по кадрам, специалист по охране труда*</i></b>				
<b><i>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</i></b>				
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности информации	да	25	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	5	
		нет	0	
2	Своевременное оформление договоров (дополнительных соглашений) и работа с ними	да	25	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	7	
		нет	0	
3	Создание безопасных условий и охраны труда и здоровья (в том числе организация своевременного прохождения сотрудниками медосмотра, проведение и	да	17	2 раза в год
		незначительные замечания, оперативно устраненные	12	
		нет	0	

	контроль за проведением инструктажей, соблюдением требованиями пожарной безопасности и норм СанПиН)			
4	Своевременное и качественное оформление и ведение документации (согласно номенклатуре дел)	да	33	2 раза в год
		незначительные нарушения сроков	12	
		нет	0	
			100	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверки (по факту)	да	50	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	10	
		нет	0	
2	Оперативность выполнения поручений руководителя	да	35	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Отсутствие замечаний от руководителя	да	10	1 раз в месяц
		незначительные замечания, оперативно устраненные	5	
		нет		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

\* оценку деятельности осуществляет директор

\*\* оценку деятельности осуществляет главный бухгалтер

Приложение 6

Критерии

для оценивания качества труда работников младшего обслуживающего персонала и установления им надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат

№	показатель	значение показателей	размер	периодичность
1	2	3	4	5
<b>Плотник*</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	30	2 раза в год
		незначительные замечания	4	
		нет	0	
2	Оперативное и качественное выполнение заявок на мелкий ремонт в учебных помещениях	да	30	2 раза в год
		нет	0	
3	Своевременный и качественный ремонт мебели, окон	да	10	2 раза в год
		нет	0	
4	Создание безопасных условий и охраны труда работников (укрепление мебели к стенам, контроль за креплением порогов и пр.)	да	30	2 раза в год
		нет		
			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	30	1 раз в месяц
		незначительные замечания	10	
		нет	0	
2	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	30	1 раз в месяц
		да, с небольшими замечаниями	10	
		нет	0	
3	Оперативность выполнения непредвиденных работ	да	30	1 раз в месяц
		да, с небольшими замечаниями	10	

		нет	0	
4	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	
<b>Слесарь-сантехник</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Оперативное и качественное выполнение заявок на мелкий ремонт в учебных помещениях	да	20	2 раза в год
		нет	0	
2	Создание комфортных условий в помещениях и школе (контроль температурного режима, водообеспечения, нормального функционирования канализации)	да	20	2 раза в год
		нет	0	
3	Своевременный и качественный ремонт сантехнического оборудования	да	30	2 раза в год
		нет	0	
4	Отсутствие замечаний от руководителя	да	30	2 раза в год
		незначительные замечания	9	
		нет	0	
			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Высокое качество подготовки к отопительному сезону	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	20	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет		



5	Оперативность выполнения непредвиденных работ	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	
<b>Уборщик территорий</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания	4	
		нет	0	
2	Оперативность выполнения работ	да	25	2 раза в год
		нет	0	
3	Создание безопасных условий и охраны труда работников и обучающихся	да	25	2 раза в год
		нет	0	
4	Качественная уборка закрепленных территорий	да	25	2 раза в год
		нет	0	
			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Повышенный объем работы в связи с погодными условиями	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Победа школы в конкурсе территорий	да	30	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	30	1 раз в месяц
		незначительные замечания	10	
		нет		
			100	
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания	11	
		нет	0	

2	Создание комфортных условий в помещениях и школе	да	25	2 раза в год
		нет	0	
3	Качественное выполнение ремонта мягкого инвентаря	да	25	2 раза в год
		нет	0	
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	25	2 раза в год
		нет	0	
<b><i>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</i></b>				
1	Интенсивность труда (увеличенный объем работы в связи с предписаниями, при подготовке школы к началу нового учебного года)	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	25	1 раз в месяц
		незначительные замечания	10	
		нет	0	
3	Оперативность выполнения непредвиденных работ	да	25	1 раз в месяц
		да, с небольшими замечаниями	10	
		нет	0	
4	Выполнение работ требующих особого подхода (стирка жалюзи, одежды актовых залов, разглаживание на весу и пр.)	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	
<b><i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию бассейна</i></b>				
<b><i>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</i></b>				
1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	30	2 раза в год
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
2	Создание комфортных условий в помещениях и школе	да	20	2 раза в год
		нет	0	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	30	
		нет		

3	Качественное выполнение работ разной квалификации (сварочные работы, кровельные работы, монтажные работы и пр.)	да	20	2 раза в год
		нет	0	
			100	

**Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц**

1	Оперативность выполнения непредвиденных работ	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Высокое качество подготовки к отопительному сезону	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
5	Проведение текущих ремонтных работ в помещениях	да	40	1 раз в месяц
		нет	0	
6	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

**Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, техник**

**Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности**

1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	10	2 раза в год
		незначительные замечания	7	
		нет	0	
2	Своевременное оформление документов в установленном порядке	да	5	2 раза в год
		нет	0	
3	Качественная подготовка технических заданий, локально-сметных расчетов для ремонта электрических сетей	да	15	2 раза в год
		нет	0	
4	Создание комфортных условий в помещениях и школе	да	20	2 раза в год
		нет	0	

5	Оперативное и качественное выполнение заявок на мелкий ремонт в учебных помещениях	да	9	2 раза в год
		нет	0	
6	Создание безопасных условий и охраны труда работников	да	21	2 раза в год
		нет	0	
7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	20	2 раза в год
		нет	0	
			100	

***Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц***

1	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
2	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Проведение комплексного ремонта электрооборудования	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Проведение текущих ремонтных работ в помещениях	да	30	1 раз в месяц
		нет		
5	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
6	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	15	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

***Сторож***

***Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности***

1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	33	2 раза в год
		незначительные замечания	10	
		нет	0	
2	Систематическое обеспечение требований пропускного режима без замечаний	да, в том числе открытие уличных калиток	25	2 раза в год
		да	10	
		нет	0	

3	Содержание закрепленных помещений в порядке	да	28	2 раза в год
		незначительные замечания	17	
		нет	0	
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	14	2 раза в год
		нет	0	
			100	

***Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц***

1	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да, повышенного уровня опасности	25	1 раз в месяц
		да, среднего уровня опасности	10	
		нет	0	
2	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Своевременное информирование руководителя о внештатных ситуациях (по фактам)	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Выполнение требований комплексной безопасности (обход помещений, контроль открытых окон, света, работы АПС и пр.)	да	25	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
			100	

***Гардеробщик***

***Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности***

1	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	29	2 раза в год
		незначительные замечания	4	
		нет	0	
2	Систематическое обеспечение требований пропускного режима без замечаний	да	25	2 раза в год
		незначительные замечания	7	
		нет	0	
3	Качественная уборка закрепленных помещений, территорий	да	25	2 раза в год
		нет	0	

4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	21	2 раза в год
		незначительные замечания	10	
		нет	0	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да, повышенного уровня опасности	20	1 раз в месяц
		да, среднего уровня опасности	10	
		нет	0	
2	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Своевременное информирование руководителя о внештатных ситуациях (по фактам)	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Выполнение требований комплексной безопасности (обход помещений, контроль открытых окон, света, работы АПС и пр.)	да	20	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
5	Выполнение требований по экономии воды, электроэнергии	да	15	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
6	Соблюдение правил работы гардеробов	да	15	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
			100	
<b>Заведующий столовой, повар, мойщик посуды, подсобный рабочий, кухонный рабочий</b>				
<b>Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности</b>				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	да	27	2 раза в год
		незначительные замечания	3	
		нет	0	
2	Создание комфортных условий в помещениях	да, постоянный контроль за	30	2 раза в год

	пищеблока	аккуратностью в зале и производственных помещениях, привнесение дизайнерских решений в оформление обеденного зала, проявление инициативы в оформлении обеденного зала		
		да, качественное выполнение поручений по созданию комфортных условий	8	
		нет	0	
3	Повышение имиджа школьной столовой	да, постоянная доброжелательность в отношениях с коллегами, посетителями и потребителями услуг	8	2 раза в год
		да, корректное отношение к коллегам и потребителям услуг	3	
		нет	0	
4	Сохранность имущества учреждения	да	15	2 раза в год
		нет	0	
5	Оперативность выполнения работ	да	10	2 раза в год
		нет	0	
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, качественная уборка рабочего места	да	10	2 раза в год
		наличие незначительных замечаний, оперативно устранённых	5	
		нет	0	
			100	
<b>Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц</b>				
1	Отсутствие замечаний и его руководителя	да	15	1 раз в месяц
		незначительные	5	

	заместителей	замечания		
		нет	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей	да	5	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Оперативное устранение последствий чрезвычайных ситуаций	да	15	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Качественное выполнение текущих ремонтных работ в помещениях пищеблока	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
5	Высокое качество подготовки к началу летней оздоровительной кампании	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	
6	Высокое качество подготовки к приемке школы	да	25	1 раз в месяц
		нет	0	
			100	

***Медицинская сестра бассейна***

***Критерии для установления надбавки за качественные показатели деятельности***

1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности (по факту)	да	20	2 раза в год
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
2	Своевременное оформление документов в установленном порядке	да	10	2 раза в год
		нет	0	
3	Создание комфортных условий в помещениях бассейна	да	20	2 раза в год
		нет	0	
4	Оперативность выполнения работ	да	10	2 раза в год
		нет	0	
5	Создание безопасных условий	да	20	2 раза в год
		нет	0	
6	Качественная уборка закрепленных помещений	да	20	2 раза в год
		нет	0	
			100	

***Критерии для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц***

1	Высокое качество подготовки к новому учебному году	да	20	1 раз в месяц
		нет	0	



2	Ликвидация последствий ЧП и аварийных ситуаций	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
3	Проведение текущих ремонтных работ в помещениях	да	40	1 раз в месяц
		нет	0	
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
		нет	0	
5	Обеспечение санитарно-гигиенических требований в бассейне	да	10	1 раз в месяц
		нет	0	
6	Отсутствие замечаний от руководителя при исполнении должностных обязанностей	да	10	1 раз в месяц
		незначительные замечания	5	
		нет	0	
			100	

\* оценку деятельности осуществляет начальник хозяйственного отдела

Директор МБОУ СОШ № 196  
 \_\_\_\_\_ Е.Н. Третьякова