

От работодателя:



Директор МБОУ СШ № 2

Н.А. Редькина

М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.А. Щепетнова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средней школы № 2
(МБОУ СШ № 2)

на 2019-2022 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда
и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 10212/19-307 от
« 15 » 02 2019

Заместитель министра-
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА Г.В. Павлятенко
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ДЕМОГРАФИИ
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Н.Е. МОРОЗОВА

г. Гуково Ростовская область
2019 год

I. Общие положения

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ СШ № 2 (далее по тексту «Образовательная организация») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на наймы, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания благоприятного морально-психологического климата в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации, утвержденного общим собранием трудового коллектива.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных и областных законах РФ и нормативных правовых актах.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель и коллектив работников в лице их представителей.

Представитель от работодателя – директор образовательной организации, действующий на основании Устава учреждения.

Представитель от коллектива работников – председатель первичной профсоюзной организации.

1.2. Действие коллективного договора

Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ) и подлежат регистрации в органе труда.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.3. Общие обязательства сторон

1.3.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

- 1.3.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.
- 1.3.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с первичной профсоюзной организацией и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.
- 1.3.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора первичной профсоюзной организации обязуется:
- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
 - обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
 - обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.
- 1.3.5. Работники обязуются:
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, соблюдать Устав Учреждения, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарные правила, гигиенические требования СанПиНа;
 - бережно относиться к имуществу учреждения, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
 - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
 - своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу;
 - совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
 - содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в Образовательной организации;
 - поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Образовательной организации.
- 1.3.6. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а работники обязуются воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

II. Трудовые отношения и трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.
- 2.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на

неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

- 2.4. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).
- 2.5. Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, оформляется приказом работодателя и заключается новый трудовой договор (ст. 72.1, 72.2, 73.).
- 2.6. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
- 2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.
- 2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

III. Рабочее время

3. Работодатель обязуется:

- 3.1. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников организации:
 - для учителей – 18 часов в неделю за ставку согласно приказа Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. с дополнениями и изменениями (верхний предел нагрузки не ограничен),
 - для педагогических работников (педагог-библиотекарь, педагог-психолог, ст. вожатая) – 36 часов в неделю,
 - для педагогов дополнительного образования – 18 часов (верхний предел нагрузки не ограничен),
 - для административно-управленческого персонала – 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ),
 - для обслуживающего персонала – 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ),
 - для сторожей – согласно графика работы.
- 3.2. Обеспечивать продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), разработанными с учетом мнения ПК (ст.ст.189,190 ТК РФ).
В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливаются:
 - продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
 - продолжительность ежедневной работы (смены);
 - время начала и окончания работы;
 - составление графиков сменности, согласованных с ПК;
 - чередование рабочих и нерабочих дней;

Рабочая неделя состоит из 5 рабочих дней, для педагогических работников 5 рабочих дней, выходные суббота, воскресенье. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний трудовых коллективов, педсоветов, общеучрежденческих мероприятий.

Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени сотрудников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой сотрудников до начала каникул. В каникулярное время работники Образовательной организации могут привлекаться к работам по благоустройству учреждения.

Администрация обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам в соответствии с ТК сохраняя, как правило, объем учебной нагрузки.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до 1 сентября текущего года.

Расписание составляется, исходя из требований рационального использования времени педагога. (Правила внутреннего распорядка).

Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник имеет право повышать свою квалификацию.

Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство.

3.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

IV. Время отдыха

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный отпуск 56 календарных дней.
- 4.2. Учитывать, что по соглашению с работником в силу производственной необходимости ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).
- 4.3. График ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом интересов работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Исходя из реального планирования работы учреждения график может изменяться по согласию сторон.
- 4.4. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. Отдельным категориям работников отпуск за первый год работы можно предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) по соглашению сторон.

- 4.5. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

- 4.6. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

- 4.7. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Оплата труда

5. Работодатель обязуется:

- 5.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) на карты.
- 5.2. Производить выплату зарплаты «13» и «28» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 5.3. Предоставлять ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). (ст.133ТК РФ).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

Заработная плата работников устанавливается, исходя из должностных окладов по занимаемой должности, учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным областным законодательством и Положением об оплате труда (Приложение № 2), Положением о премировании сотрудников (Приложение № 3).

- 5.4. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.
- 5.5. За работу в ночное время (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) всем работникам производить доплату в размере не более 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- 5.6. Производить доплату работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).
- 5.7. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере.
Предоставлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику сменности работника) и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).
- 5.8. При наличии средств производить премирование работников.
- 5.9. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 26.06.95 № 610).
- 5.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.11 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).
- 5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
- 5.13. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение первичной профсоюзной организации при решении вопросов реализации трудовых прав работников.
Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель:
 - 6.1. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда.
 - 6.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.
 - 6.3. Обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).
 - 6.4. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда.
 - 6.5. Ведет учет травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению. Обеспечивает участие членов комиссии в

расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует Фонд социального страхования, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

- 6.6. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.
- 6.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.
- 6.8. Обеспечивать прохождение диспансеризации персонала с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.9. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах:
 - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий;
 - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики).

VII. Гарантии в области занятости

- 7.1. Работодатель обязуется:
 - 7.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников рассматривать предварительно с участием первичной профсоюзной организации.
 - 7.1.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:
 - издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
 - не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);
 - 7.1.3. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.
 - 7.1.4. Работодатель создает условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию несовершеннолетних детей с трудовой занятостью, а также организовывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3^х лет.
 - 7.1.5. Работодатель (при возможности) предоставляет льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.
 - 7.1.6. Принять следующие меры по содействию занятости:
при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя первичной профсоюзной организации.
- 7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

VIII. Обеспечение нормальных условий деятельности ПК

- 8. Работодатель:
 - 8.1. Признает первичную профсоюзную организацию представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 31 ТК РФ).


- 8.2. Признает право первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ):
- экономического положения организации;
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
 - предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 8.3. Признает право первичной профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

IX Заключительные положения.

- 9.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.
- 9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, докладывает на заседании первичной профсоюзной организации о ходе их выполнения, совместно с первичной профсоюзной организацией отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год.
- 9.3. Работодатель на заседаниях первичной профсоюзной организации рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения и информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель обращается в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решения.
- 9.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за исполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

 Е.А. Щепетнова
«29» декабря 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СШ № 2

 Н.А. Редькина
Приказ № 216 «29» декабря 2018 г.

Приложение 1.

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СШ № 2
города Гуково Ростовской области

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия. Учителя и учащиеся в своих взаимоотношениях обязаны исходить из положений Устава школы, локальных актов организации.

1. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ

1.1. Сотрудники школы обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда - вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу;
- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки.

1.2. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

1.3. В случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора (завуча по воспитательной работе). Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация школы.

1.4. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Уборка кабинетов может осуществляться с привлечением учащихся, ответственность за чистоту кабинета несёт учитель ведущий урок и классный руководитель, ответственный за кабинет.

1.5. Задержка учащихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определённых случаях:

- проведение классных часов и собраний,
- проведение внеклассных и общешкольных мероприятий,
- зачёты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

- 1.6. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя действуют согласно утверждённому плану эвакуации.
- 1.7. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГОВ И СОТРУДНИКОВ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 2.1. В школе установлена 5-ти дневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 36 часов.
- 2.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:
- у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объём учебной нагрузки
 - молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы
 - неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме
 - объём учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года
- 2.3. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией школы по согласованию с ПК.
- 2.4. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.
- 2.5. Рабочий день для педагогических работников школы начинается в 8.00. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:
- проведения педагогических советов
 - административных совещаний при директоре и его заместителях, планёрках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа
 - вследствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя
 - во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также когда учитель занят исполнением своего функционала (ведения классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчётность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)
- 2.6. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте. И служит основанием для вынесения наказания в виде замечания, последующего выговора и увольнения.
- 2.7. График дежурства учителей (на этажах, в рекреациях, в столовой) утверждается директором и согласовывается с председателем профсоюзного комитета. Администрация и ПК в тесном контакте осуществляют контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.
- 2.8. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением учеников в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой. В случае задержки учащихся при проведении обедов в столовой (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.
- 2.9. Из числа педагогических работников (зам.директоров) школы директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утверждённому директором графика дежурств и специально выработанного функционала (обязанности дежурного администратора)

2.10. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному зам. директора по УВР, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

2.11. Педагогическим и другим сотрудникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков
- оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя
- удалять учащихся с уроков
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей
- разговаривать во время урока по телефону

2.12. Классный руководитель своевременно, согласно графика, выводит учащихся в столовую.

2.13. Завуч школы своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков.

2.14. Устанавливается единый день совещаний - среда, педагогических советов - по плану (не реже 1 раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива - по плану работы.

2.15. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов:

- урок начинается и заканчивается по звонку,
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся,
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей,
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя,
- обращение к учителю должно быть уважительным,
- учитель в самом начале урока (орг. момент) требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания,
- учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами,
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива - спокойное требование, спокойный тон, выдержка,
- учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога,
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников,
- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу,
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.


Согласовано:

Председатель ПК МБОУ СШ № 2

 Е.А. Щепетнова
« 29 » декабря 2018 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СШ № 2

 Н.А. Редькина
приказ № 216 от 29.12.2018г.

Приложение 2.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средней школы № 2 (МБОУ СШ № 2)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Средней школы № 2 (МБОУ СШ № 2) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Администрации города Гуково от 16.06.2016г. № 728 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Гуково»» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СШ № 2 по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст., Постановление № 1918 от 29.12.2016 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Город Гуково» с изменениями и дополнениями.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия установления выплат компенсационного характера;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (норму труда) без учета применения коэффициента к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, тренеров) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4720
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	5194

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки зарплаты (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7471
2-й квалификационный уровень	Инструктор методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7834
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования	8216
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8621

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ
по должностям работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства общего звена»		
1-й квалификационный уровень	Звукооператор 1 категории	8936
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Библиотекарь: без категории	6298
	II категории	6611
	I категории	6939
	Без категории	7287

2.4.4. Должностные оклады по общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ
по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка	4720
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; Лаборант;	5194

1	2	3
	техник	
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5456
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шфе-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5730
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6002
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); экономист	6002
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6298
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6611
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6939

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принятым постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями и дополнениями)

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	
	1-й квалификационный разряд	3880
	2-й квалификационный разряд	4105
	3-й квалификационный разряд	4346
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	4-й квалификационный разряд	4613
	5-й квалификационный разряд	4881
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля	

	6-й квалификационный разряд	45161
	7-й квалификационный разряд	5456
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов: Водитель автомобиля	5777
4-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: Водитель автомобиля	6194

Примечание к таблице № 5.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов: Костюмер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор котельной; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
	1-й квалификационный разряд	3880
	2-й квалификационный разряд	4105
	3-й квалификационный разряд	4356

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: Костюмер; машинист (кочегар) котельной; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	4613 4881
2-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: Костюмер; машинист (кочегар) котельной; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	5161 5456

2.4.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 7.

2.4.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Таблица № 7.

Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
------------------------	-------------------------------------

1	3
Заведующий библиотекой: В учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	8034

1	3
В учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	7648
Специалист по закупкам	6002

2.4.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставок заработной платы) рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории за исключением компенсации за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, предусмотренной подпунктом 3,4,7 пункта 3,4 раздела 3 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.7. раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

22
20

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставок

сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательном учреждении, имеющем классы, группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения, заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах)	15 до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20

Примечание к таблице № 8:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей
в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	до 20 до 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в общеобразовательном учреждении	до 15
5.	Работники учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
6.	Работники учреждения - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7.	Работники учреждения - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15

8.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
10.	Работники учреждения – за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
12.	Работники учреждения, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
13.	Работники учреждения, ответственные за организацию питания	до 15
14.	Работники учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
15.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
16.	Педагогические работники и иные работники учреждения, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: - руководитель пункта проведения экзамена - организатор пункта проведения экзамена; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам пункта проведения экзамена - медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую	1,8 1,2 0,6

	техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	
--	--	--

Примечания к таблице № 9:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

В общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

В классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (далее - ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (далее - ППЭ),

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в ППЭ.

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата:

осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются к заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории

20 процентов – в общеобразовательном учреждении.

3.4.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процента;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процента;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процента.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Работникам учреждений устанавливается надбавка за высокие результаты работы в соответствии с таблицей № 10

Таблица № 10

N п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается надбавка	Размер надбавки (процентов)
1.	Общеобразовательные учреждения, реализующие образовательные	руководители учреждений (структурных подразделений); заместители руководителей из	15

программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей, соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	числа педагогических работников; педагогические работники, реализующие программы углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение)	
---	--	--

Примечания к таблице № 10:

Надбавка к должностным окладам работников учреждений за высокие результаты работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам надбавка устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.7. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, или документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, и со дня представления работником необходимых документов.

4.9. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются решением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.9.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.9.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном актом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей результативности деятельности учреждения.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, естественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.11.1. пункта 4.11 раздела 4 настоящего Положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не являющейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства образования и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях выплаты по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, или заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы в педагогической работе или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и выполненного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и включает:

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с подпунктом 4.12.1. пункта 4.12 раздела 4 настоящего Положения.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

4.13. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и

более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных
окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего
характера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14945
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13588
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12353

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 5 и установлено предельное соотношение – 4,5.

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	4,0
От 51 до 100	4,5
От 101 до 200	5,0

5.6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководитель учреждения, главный бухгалтер.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 13.

Таблица № 13

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За 1 группу	10

3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося за каждого воспитанника	0,3 0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
8.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20

10.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности	За каждый вид	15
12.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 13:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

в общеобразовательном учреждении - по списочному составу на начало учебного года.

3. Количество групп в дошкольных учреждениях определяется путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января года, предшествующего планируемому, на установленную предельную наполняемость групп.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 14.

**Группы по оплате труда руководителей в зависимости
от суммарного количества баллов, набранного по объёмным показателям**

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные учреждения; общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объёмным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объёмным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объёмным показателям.

5.7.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или)

специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.7.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления

полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1. пункта 6.1. раздела 6 настоящего Положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.1.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

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

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.1.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.1.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета города Гуково и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением к настоящему Положению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения — органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Гуково, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер;
делопроизводитель.

Приложение 6

Перечень
должностей МБОУ СШ № 2, подлежащих периодическому
ежегодному медицинскому осмотру.

№ п/п	Наименование специалиста	Должность
1.	терапевт	Директор
	- электрокардиография	Зам. директора по УВР
	- анализ крови общий	Зам. директора по ВР
	- анализ мочи общий	Зам. директора по АХЧ
	- определение глюкозы ортотолуидовым методом в цельной крови	Главный бухгалтер
	- определение холестерина методом Ильяка	Бухгалтер
		Учитель
		Педагог-психолог
		Педагог-библиотекарь
2.	оториноларинголог	Лаборант
3.	акушер-гинеколог	Делопроизводитель
	цитологическое исследование гинекологического материала	Техник
		Гардеробщик
		Уборщик служебных помещений
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4.	стоматолог	Сторож
5.	дерматовенеролог женщины мужчины	
6.	психиатр	
7.	нарколог до 45 лет после 45 лет	
8.	маммография (женщины старше 40 лет, 1 раз в 2 года)	
9.	рентгенография грудной клетки (Гуковский филиал ГБУ РО «Противотуберкулезный клинический диспансер»)	
10.	исследования на гельминты (ежегодно)	
11.	профпатолог	


«Согласовано»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СШ № 2 Щепетнова Е. А.

«29» декабря 2018 г.

«Утверждаю»:

Директор МБОУ СШ № 2

 Н.А. Редькина

приказ № 216 «29» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о выплатах стимулирующего характера (премировании) сотрудникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средней школы № 2****1. Общие положения.**

1.1. Выплаты премиального характера выплачиваются из премиального фонда, предусмотренного в размере 5% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам и выплатам компенсирующего характера. Премирование производится в пределах суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.2. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

1.3. Премирование настоящего положения направлено на создание у работников учреждения материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

2. Показатели и критерии для премирования.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в положении о выплатах премиального характера, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться в абсолютном (цифровом) размере.

Основанием для премирования является:

2.1. Показатели для премирования профессиональной квалификационной группы

№ п/п	Показатель	Сумма выплат
2.1. Для заместителей директора		
2.1.1.	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	до 10000 рублей
2.1.2.	Достижение средних показателей независимой оценки качества и уровня обученности выше среднегородских и средне областных показателей	до 12000 рублей
2.1.3.	Разработка программ, положений, проектов по вопросам повышения качества учебно воспитательного процесса, работе с педагогическими кадрами	до 10000 рублей
2.1.4.	Организация дополнительных платных образовательных услуг в	до 10000 рублей

	соответствии с нормативными требованиями, подготовка документации	
2.1.5.	Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, в том числе по реализации современных педтехнологий, разработка и внедрение и авторских программ	до 10000 рублей
2.1.6.	Подготовка материалов для конкурсного участия образовательного учреждения и педагогов в национальном проекте «Образование»	до 15000 рублей
2.1.7.	Подготовка материалов и документов на получение статуса, организация работы ОУ в режиме городского ресурсного центра, областной экспериментальной площадки	до 15000 рублей
2.1.8.	Система работы по обобщению педагогического опыта и его распространению, в том числе в печатных изданиях	до 12000 рублей
2.1.9.	Подготовка участников конкурсов педагогического мастерства, проведение семинаров, конференций, ГМО на базе школы городского уровня	до 12000 рублей
2.1.10.	Наличие выступлений, публикаций в периодической печати, научно-педагогических изданиях, на Интернет- сайтах. Организация участия и подготовка материалов сотрудниками школы для выступлений на педагогических конференциях, семинарах	до 10000 рублей
2.1.11.	Освоение и использование в управлении образовательным процессом ИКТ- ресурсов	до 10000 рублей
2.1.12.	Сопровождение Интернет-сайта	до 10000 рублей
2.1.13.	Сохранение и увеличение контингента обучающихся	до 12000 рублей
2.1.14.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников	до 10000 рублей
2.1.15.	Отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися школы, результативная профилактическая работа среди детей «группы риска»	до 10000 рублей
2.1.16.	Охват горячим питанием 80% и более обучающихся	до 12000 рублей
2.1.17.	Реализация системы работы с одаренными детьми через олимпиадное движение, конкурсы, соревнования, фестивали и смотры разного уровня	до 10000 рублей
2.1.18.	Своевременная сдача отчетности в вышестоящие организации	до 12000 рублей
2.1.19.	Качественная организация и проведение школьных, городских мероприятий	до 10000 рублей
2.2. Для педагогических работников		
2.2.1.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 6000 рублей
2.2.2.	За активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, городе, области (месячники, предметные недели и др.)	до 10000 рублей
2.2.3.	Организация и проведение профилактических открытых мероприятий с привлечением специалистов, библиотечных работников (профилактика нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения); проведение тактических тренировок	до 6000 рублей
2.2.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, учебно-полевые сборы и т.д.)	до 8000 рублей
2.2.5.	За качественного проведение открытых уроков, семинаров и мероприятий городского и областного уровней	до 10000 рублей

2.2.6.	За обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в образовательный процесс, за работу по написанию учебных программ, курсов, пособий, выступления на МО, педсоветах, методсоветах, конференциях.	10000 рублей
2.2.7.	За наличие публикаций в методических газетах, журналах школьного, городского, регионального, федерального уровня	до 5000 рублей
2.2.8.	За участие в конкурсах педагогического мастерства, приоритетном национальном проекте «Образование»	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на муниципальном уровне	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на региональном уровне	до 10000 рублей
	- за победу в конкурсе на Всероссийском уровне	до 12000 рублей
2.2.9.	За подготовку призеров и победителей олимпиад, творческих конкурсов, смотров, соревнований:	
	городских:	
	за каждое первое место	2000 рублей
	за каждое второе место	1000 рублей
	за каждое третье место	500 рублей
	областных, Всероссийских (за каждое место)	5000 рублей
2.2.10.	За внедрение в образовательный процесс инноваций (профильное обучение, информатизация, современные педагогические технологии)	до 5000 рублей
2.2.11.	Оформительская работа по оформлению стендов, рекреаций, кабинетов, фотовыставок, создание презентаций, выставок детского рисунка.	до 5000 рублей
2.2.12.	За организацию питания учащихся (более 70%),	до 5000 рублей
2.2.13.	За организацию и проведение предшкольной подготовки	до 6000 рублей
2.2.14.	За работу с родительской общественностью, школьным сайтом	до 5000 рублей
2.2.15.	За участие в ремонте школы и благоустройстве территории школьного двора	до 5000 рублей
2.2.16.	За подготовку и публикацию материалов, участие в областных конференциях, педагогических форумах, семинарах	до 10000 рублей
2.2.17.	За организацию поисковой исследовательской работы с учащимися	до 5000 рублей
2.2.18.	За организацию участия выпускников в олимпиадах, проводимых ВУЗами на базе школы.	до 3000 рублей
2.2.19.	За подготовку материалов и документов на получение статуса, работу ОУ в режиме городского ресурсного центра, областной экспериментальной площадки	до 10000 рублей
2.2.20.	За создание комфортных условий, уюта и эстетического оформления учебных кабинетов, школьных рекреаций и помещений	до 5000 рублей
2.2.21.	За достижение средних показателей независимой оценки качества уровня обученности выше среднегородских, среднеобластных	до 10000 рублей
2.2.22.	За организацию работы с учителями, родителями, учащимися по процедуре проведения ЕГЭ, ОГЭ и оформление документов (база данных и др.)	до 3000 рублей
2.2.23.	За обеспечение безопасных условий (отсутствие случаев травматизма в классе)	до 5000 рублей
2.2.24.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей;	до 5000 рублей

	- отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	
2.2.25.	За работу по обновлению сайта школы	до 5000 рублей
2.2.26	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	до 5000 рублей
2.2.27.	За качественную подготовку и организацию работы летнего оздоровительного пришкольного лагеря.	до 8000 рублей
2.2.28.	Ведение электронных дневников, журналов	до 7000 рублей
2.2.29.	Руководство внеурочной деятельностью учащихся.	до 8000 рублей
2.2.30.	Охват страхованием обучающихся от несчастных случаев свыше 50%.	до 5000 рублей
2.2.31.	Проведение ремонтных работ, подготовку кабинетов и помещений школы к новому учебному году.	до 5000 рублей
2.3. Для педагога-психолога		
2.3.1.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.3.2.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся.	до 5000 рублей
2.3.3.	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 5000 рублей
2.3.4.	За наличие публикаций в методических газетах, журналах школьного, городского, регионального, федерального уровня	до 5000 рублей
2.3.5.	Качественное ведение и подготовка документации ПМПК	до 3000 рублей
2.3.6.	За работу по обновлению сайта школы	до 5000 рублей
2.3.7.	Организация и проведение профилактических открытых мероприятий с привлечением специалистов, библиотечных работников (профилактика нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения); проведение тактических тренировок	до 6000 рублей
2.3.8.	За активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, городе, области (месячники, предметные недели и др.)	до 10000 рублей
2.3.9.	За качественное проведение открытых уроков, семинаров и мероприятий городского и областного уровней	до 10000 рублей
2.3.10.	За обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в образовательный процесс, за работу по написанию учебных программ, курсов, пособий, выступления на МО, педсоветах, методсоветах, конференциях.	10000 рублей
2.3.11.	За участие в конкурсах педагогического мастерства, приоритетном национальном проекте «Образование»	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на муниципальном уровне	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на региональном уровне	до 10000 рублей
	- за победу в конкурсе на Всероссийском уровне	до 12000 рублей
2.3.12.	За подготовку материалов и документов на получение статуса, работу ОУ в режиме городского ресурсного центра, областной экспериментальной площадки	до 10000 рублей
2.4. Для заведующего библиотекой		
2.4.1.	За проведение подписки на учебно-методическую литературу, периодическую печать	до 5000 рублей
2.4.2.	За качественное ведение и подготовку документации по различным направлениям работы	до 5000 рублей
2.4.3.	За качественное выполнение должностных обязанностей	до 5000 рублей
2.4.4.	За участие в общешкольных, городских, региональных	до 10000 рублей

	мероприятиях, конкурсах, фестивалях	
2.4.5.	За оформление стендов, выставок, создание презентаций, проведение библиотечных часов	до 5000 рублей
2.4.6.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.4.7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся.	до 5000 рублей
2.4.8.	За высокую читательскую активность обучающихся	до 3000 рублей
2.5. Для старшей вожатой		
2.5.1.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 6000 рублей
2.5.2.	За активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, городе, области (месячники, предметные недели и др.)	до 10000 рублей
2.5.3.	За наличие публикаций в методических газетах, журналах школьного, городского, регионального, федерального уровня	до 5000 рублей
2.5.4.	За участие в конкурсах педагогического мастерства, приоритетном национальном проекте «Образование»	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на муниципальном уровне	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на региональном уровне	до 10000 рублей
	- за победу в конкурсе на Всероссийском уровне	до 12000 рублей
2.5.5.	За подготовку призеров и победителей творческих конкурсов, смотров, соревнований: городских:	
	за каждое первое место	2000 рублей
	за каждое второе место	1000 рублей
	за каждое третье место	500 рублей
	областных, Всероссийских (за каждое место)	5000 рублей
2.5.6.	Оформительская работа по оформлению стендов, рекреаций, кабинетов, фотовыставок, создание презентаций, выставок детского рисунка.	до 5000 рублей
2.5.7.	За участие в ремонте школы и благоустройстве территории школьного двора	до 5000 рублей
2.5.8.	За подготовку и публикацию материалов, участие в областных конференциях, педагогических форумах, семинарах	до 10000 рублей
2.5.9.	За организацию поисковой исследовательской, волонтерской работы с учащимися	до 5000 рублей
2.5.10.	За подготовку материалов и документов на получение статуса, работу ОУ в режиме городского ресурсного центра, областной экспериментальной площадки	до 10000 рублей
2.5.11.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.5.12.	За работу по обновлению сайта школы	до 5000 рублей
2.5.13.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей	до 5000 рублей
2.5.14.	За качественную подготовку и организацию работы летнего оздоровительного пришкольного лагеря.	до 8000 рублей
2.6. Для главного бухгалтера, бухгалтера		
2.6.1.	За качественное предоставление отчетности в установленные	до 6000 рублей

	мероприятиях, конкурсах, фестивалях	
2.4.5.	За оформление стендов, выставок, создание презентаций, проведение библиотечных часов	до 5000 рублей
2.4.6.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.4.7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся.	до 5000 рублей
2.4.8.	За высокую читательскую активность обучающихся	до 3000 рублей
2.5. Для старшей вожатой		
2.5.1.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 6000 рублей
2.5.2.	За активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, городе, области (месячники, предметные недели и др.)	до 10000 рублей
2.5.3.	За наличие публикаций в методических газетах, журналах школьного, городского, регионального, федерального уровня	до 5000 рублей
2.5.4.	За участие в конкурсах педагогического мастерства, приоритетном национальном проекте «Образование»	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на муниципальном уровне	до 5000 рублей
	- за победу в конкурсе на региональном уровне	до 10000 рублей
	- за победу в конкурсе на Всероссийском уровне	до 12000 рублей
2.5.5.	За подготовку призеров и победителей творческих конкурсов, смотров, соревнований: городских:	
	за каждое первое место	2000 рублей
	за каждое второе место	1000 рублей
	за каждое третье место	500 рублей
	областных, Всероссийских (за каждое место)	5000 рублей
2.5.6.	Оформительская работа по оформлению стендов, рекреаций, кабинетов, фотовыставок, создание презентаций, выставок детского рисунка.	до 5000 рублей
2.5.7.	За участие в ремонте школы и благоустройстве территории школьного двора	до 5000 рублей
2.5.8.	За подготовку и публикацию материалов, участие в областных конференциях, педагогических форумах, семинарах	до 10000 рублей
2.5.9.	За организацию поисковой исследовательской, волонтерской работы с учащимися	до 5000 рублей
2.5.10.	За подготовку материалов и документов на получение статуса, работу ОУ в режиме городского ресурсного центра, областной экспериментальной площадки	до 10000 рублей
2.5.11.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.5.12.	За работу по обновлению сайта школы	до 5000 рублей
2.5.13.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей	до 5000 рублей
2.5.14	За качественную подготовку и организацию работы летнего оздоровительного пришкольного лагеря.	до 8000 рублей
2.6. Для главного бухгалтера, бухгалтера		
2.6.1.	За качественное предоставление отчетности в установленные	до 6000 рублей

	сроки.	
2.6.2.	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	до 5000 рублей
2.6.3.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работников бухгалтерии со стороны администрации, педагогов.	до 5000 рублей
2.6.4.	За своевременную подготовку экономических расчётов для внесения в бюджет следующего года.	до 6000 рублей
2.6.5.	За исполнение сметных назначений поквартально без перенесений плановых ассигнований.	до 6000 рублей
2.6.6.	За обеспечение целевого и эффективного расходования бюджетных средств.	до 10000 рублей
2.6.7.	За своевременное предоставление заявок на финансирование в соответствии со сметой доходов и расходов.	до 4000 рублей
2.6.8.	За учёт и контроль по использованию лимитов на коммунальные услуги.	до 3000 рублей
2.6.9.	За качественное ведение учётной политики и анализ бухгалтерской отчётности.	до 10000 рублей
2.6.10.	За разработку и освоение новых программ, положений.	до 6000 рублей
2.6.11.	Качественное проведение инвентаризации в установленные сроки	до 6000 рублей
2.6.12.	Отсутствие нарушений, выявленных при проверках эффективности использования целевых средств.	до 10000 рублей
2.6.13.	Освоение новых бухгалтерских программ, положений, инструкций	до 8000 рублей
2.7. Для обслуживающего персонала (завхоза, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию, уборщика служебных помещений, гардеробщика)		
2.7.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы и т.п.)	до 6000 руб.
2.7.2.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий	до 6000 руб.
2.7.3.	Обеспечение выполнения требований Госпожнадзора, Теплонадзора, Энергоназора, охраны труда	до 6000 руб.
2.7.4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10000 руб.
2.7.5.	Качественное исполнение приказов, распоряжений отдела образования по вопросам хозяйственной деятельности	
2.7.6.	Успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	до 7000 руб.
2.7.7.	Содержание учреждения в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	до 6000 руб.
2.7.8.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 10000 руб.
2.7.9.	Проведение электромонтажных, сварочных работ.	до 8000 руб
2.7.10.	Работа на пришкольной территории (уборка листьев, снега, побелка деревьев).	до 5000 руб.
2.7.11.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, энергобезопасности и правил охраны труда.	до 6000 руб.
2.7.12.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса	до 6000 руб.

	обучения (температурный, световой режимы и т.п.)	
2.7.13.	За высокое качество подготовки школы к новому учебному году и организации ремонтных работ.	до 8000 руб.
2.7.14.	Качественное ведение документации (приказы по личному составу, базы данных работников школы, оформление страховых мед.полисов для работников школы, по учету военнообязанных среди работников школы и т.п.)	До 6000 руб.
2.8. Для делопроизводителя		
2.8.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное ведение школьного делопроизводства.	до 3000 руб.
2.8.2.	Качественное ведение документации (приказы по личному составу, базы данных работников школы, оформление страховых мед.полисов для работников школы, по учету военнообязанных среди работников школы и т.п.)	до 5000 руб.
2.8.3.	За наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей.	до 5000 руб.
2.8.4.	За качественное ведение документации (личные дела учащихся, учет и контроль за пополнением банка данных учащихся и т.п.).	до 5000 руб.
2.8.5.	За сотрудничество с различными фондами, организациями (пенсионным, соцстрах, страховыми организациями и т.д.)	до 4000 руб.
2.8.6.	За оперативную работу с информацией в режиме электронной почты	до 5000 руб.

3. Порядок назначения и начисления премий

3.1. Решение о премировании работников школы осуществляется на основании приказа директора по учреждению, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) работникам МБОУ СШ № 2 за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда: за учебный, календарный год, полугодие, квартал, месяц/

3.2. Премирование директора учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых отделом образования администрации г. Гуково. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику ОУ максимальным пределом не ограничиваются.

4. О лишении премии

4.1. Основанием для частичного или полного лишения премии работника образовательного учреждения является нарушение работником своих должностных обязанностей, а также отсутствие оснований для премирования.

5. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

5.1. Положение о премировании работников МБОУ СШ № 2 утверждается не реже одного раза в год и может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.


Положение принято на совместном собрании первичной профсоюзной организации и членов трудового коллектива 29.12.2018 г. (протокол № 3 от 29.12.2018).

«Согласовано»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СШ № 2 Щепетнова Е. А.
«29» декабря 2018 г.

«Утверждаю»:

Директор МБОУ СШ № 2

 Н.А. Редкина
приказ № 216 «29» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению показателей
и критериев эффективности деятельности работников МБОУ СШ № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, во исполнение Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, Постановления Правительства Ростовской области от 24.04.2013 № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы». Положение регулирует порядок формирования стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, за качество трудовой деятельности работников.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки эффективности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки эффективности деятельности педагогов являются:
проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим положением и другими локальными актами МБОУ СШ № 2.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

учитель;
педагог – психолог,
старшая-возм.

2.4. Каждый работник формирует персональное портфолио в соответствии с Приложением и предварительно рассчитывает собственный балл эффективности деятельности по итогам отчетного периода.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.

2.6. Председателем комиссии является директор учреждения.

2.7. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников и порядок установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

2.8. Комиссия проверяет достоверность полученной информации, определяет результат промежуточной оценки (формирует сводный «бальный» список работников), определяет «цену» 1 балла, рассчитывает персональную стимулирующую надбавку работника.

2.9. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей эффективности деятельности педагогических работников, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

1 – январь, февраль, март, апрель май, июнь, июль, август – итоги учебного года (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);

2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 1 июня*);

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 20 числа отчетного периода;

комиссия рассматривает представленные материалы 25 числа отчетного периода;

после 25 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

2.14. На основании решения Комиссии (протокол заседания) директор ОУ издает приказ о выплате стимулирующих надбавок каждому работнику персонально.

3. Основание и порядок приостановления выплат стимулирующего характера

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СШ № 2
- некачественное исполнение должностных обязанностей

4. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение вводится с 01.01.2019 г.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
педагогических работников МБОУ СШ № 2**

Критерий	Показатель	Значение показателя	Подтверждение работы по показателю	Шкала оценивания
1. Реализация дополнительных проектов, экскурсий (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	1.1. Реализация дополнительных проектов (групповые, индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Проект, отчет о внедрении и реализации проекта	5 баллов за каждый проект
	1.2. Реализация экскурсионных и экспедиционных программ	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Приказ, распоряжение, фотоотчет,	3 балла за каждую экскурсию
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Для отчетных периодов – доля учеников, имеющих динамику индивидуального развития	Наличие портфолио у учащихся, количество учащихся, имеющих положительную динамику, справки	Отчеты педагогов по результатам мониторинговых исследований	2 балла
	Количество проведенных диагностических обследований (для педагога психолога)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Справки	До 30 % - 1 балл От 30% до 50 %- 2 балла От 51% до 70% - 3 балла
3. Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3.1 Для отчетных периодов – доля учеников, имеющих динамику в овладении необходимыми знаниями, умениями и навыками	Количество учащихся, имеющих положительную динамику (СОК)	Отчеты педагогов по результатам мониторинговых исследований	80-100%-высокий уровень – 3 балла 60-80-% - средний уровень – 2 балла Менее 60% - низкий уровень – 1 балл Позитивная динамика в результатах мониторинга отсутствует – 0 баллов
	3.2. Качество знаний обучающихся по предмету	$A:B \cdot K \cdot 100\%$, где А – число обучающихся, окончивших	Отчеты учителей	до 40% - 1 балл 41 % до 50% - 2 балла 51% до 60% -

		год, полугодие на «4» и «5», В – общая численность обучающихся по предметам, К – коэффициент группы сложности предмета. 1 группа сложности. К=1(русский язык, литература, математика, физика, химия, английский язык). 2 группа сложности. К=0,7(история, права, обществознание, биология, география, начальных классов) 3 группа сложности. К=0,5(остальные предметы).		3балла 61% до 80% - 4балла свыше 80% - 5баллов
	3.3. Результаты итоговой аттестации		Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог, наличие – Результаты ВПР качество от 40 до 60 % качество свыше 60 %	3 балла -1 балл за каждого обучающегося ели есть неуспевающие) 1 балл 2 балла
	3.4. Консультации по подготовке к ГИА		Графики занятий, тетради учета занятий	1 балл (за каждый класс)
	3.5. Дополнительная работа с одаренными, со		Тетради учета занятий с одаренными,	по 1 баллу

	слабоуспевающим.		со слабоуспевающим и	по 1 баллу
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся. (для педагога-психолога)	4.1. Взаимодействие с родителями учащихся. Использование в работе с родителями разнообразных современных технологий, форм, обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс (конференции, семинары, мастер-классы и др.)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Годовой план работы. Конспекты (протоколы) мероприятий	Имеется - 1 балл Имеется - 1 балл (за каждое мероприятие)
	4.2. Проведение консультаций (для педагога-психолога)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Документальное подтверждение (отчет, справка, приказ)	Имеется - 1 балл (за каждое мероприятие)
5. Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми.	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми.	результативность учащихся (участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях)	Документальные свидетельства о результатах олимпиад, конкурсов, семинаров	
	5.1. участие во всероссийской олимпиаде школьников (ВОШ) по предмету	Документальное подтверждение	- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	За каждого ученика 2 3 4 5
	5.2. подготовка призера ВОШ		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	0,5 (за каждого ученика) 1 (за каждого ученика) 2 (за каждого ученика) 3 (за каждого ученика)

			этап	ученика)
	5.3. подготовка победителя ВОШ		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	2 (за каждого ученика) 3(за каждого ученика) 4 (за каждого ученика) 5 (за каждого ученика)
	5.4. участие в фестивале, смотре, конкурсе, конференции, спорт.соревновании	Документальное подтверждение	- школьный уровень - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	0,5(за каждого ученика) 1(за каждого ученика) 2 (за каждого ученика) 3 (за каждого ученика)
	5.5. подготовка призера фестиваля, смотра, конкурса, конференции, спорт.соревнований		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	1 (за каждого ученика) 2(за каждого ученика) 3 (за каждого ученика) 4 (за каждого ученика)
	5.6. подготовка победителя фестиваля, смотра, конкурса, конференции, спорт.соревнований		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	2 (за каждого ученика) 3(за каждого ученика) 4 (за каждого ученика) 5 (за каждого ученика)1
	5.7. участие в дистанционных фестивалях, смотрах, конкурсах, конференциях, олимпиадах, играх			1 балл за каждое мероприятие
	5.8. подготовка призеров и победителей дистанционных фестивалей, смотров, конкурсов, конференций, олимпиад, играх			0,5 за каждого обучающегося
6. Участие в разработке и реализации	Результативный статус участия педагога в	Документальное подтверждение статуса участия	Приказ руководителя на создание	Руководитель творческой группы по разработке ос-

основной образовательной программы	разработке и реализации основной образовательной программы	педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, (руководитель творческой группы, член творческой группы, участник внедрения образовательной программы)	творческой группы по разработке основной образовательной программы, Приказ руководителя на реализацию основной образовательной программы,	новой образовательной программы – 3 балла Член творческой группы по разработке основной образовательной программы – 2 балла
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	Разработка и внедрение плана мероприятий по работе с социально неблагополучными семьями, детьми с особыми образовательными потребностями	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Отчет по выполнению мероприятий. Дневник наблюдений за обучающимся. Карты ИПР	2 балла за каждого обучающегося
8. Участие в экспериментальной инновационной деятельности.	8.1 Участие педагогических работников в экспериментальной и исследовательской работе. Степень активности инновационной деятельности педагога	Результативный статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения: участие в научно-практических конференциях, творческих смотрах, выставках и т.п. различного уровня	Документальное подтверждение статуса участия педагога в инновационной деятельности учреждения. Приказы МО РО об инновационных и экспериментальных площадках, приказы по МБОУ, отчеты педагогов	- МБОУ – 1 балл - городских – 2 балла - региональных – 3 балла - федеральных – 4 балла
	8.2 Наличие и внедрение авторских учебных программ	Работа по авторским учебным программам	Документально подтвержденные данные	2 балла
	8.3 Проведение открытых уроков и мероприятий, организация ГМО	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документально подтвержденные данные	- МБОУ – 2 балл - городских – 3 балла - региональных – 5 баллов

8.4. Наличие изданных учебно-методических материалов (печатных, интернет-ресурсы)	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документально подтвержденные данные	- МБОУ – 1 балл - городских – 2 балла - региональных – 4 баллов - федеральных- 5 баллов (за каждую публикацию)
8.5. Представление педагогического опыта на конференциях, методических семинарах	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документальное подтверждение статуса участия педагога в инновационной деятельности. Приказы по МБОУ, отчеты педагогов.	- МБОУ – 2 балла - городских – 3 балла - региональных – 4 балла - федеральных- 5 баллов
8.6. Использование информационных технологий в распространении педагогического опыта: -наличие действующего собственного сайта/страницы на сайте ОУ	Документальное подтверждение проведенной формы работы		Сайт- 4 балла Страница на сайте ОУ- 2 балла Размещение материалов на сайте ОУ- 1 балл за каждую публикацию
8.7. Участие в интернет-конференциях, вебинарах, педагогических советах.	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документальное подтверждение статуса участия педагога, отчеты педагогов.	1 балл за каждое мероприятие
8.8. Выступления с докладами на методических объединениях			- МБОУ – 1 балл - городских – 3 балла - региональных – 4 балла - федеральных- 5 баллов
8.9. Выступление с докладами на педсоветах		Документальное подтверждение статуса участия педагога, отчеты педагогов,	3 балла за каждое выступление.

	8.10. Взаимопосещаемость уроков			1 балл за каждый урок
	8.11. Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.), профсоюзная работа			1 балл - разовое поручение; 3 балла - долговременное поручение
	8.12. Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся			2 балла за каждую публикацию
	8.13. Активное участие в деятельности оздоровительных пришкольных лагерях.		Графики, таблицы выходов	начальник лагеря- 5 балла за каждую смену по 0,2 за каждый день работы
	8.14. Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации (ГИА)		Участие педагога в экспертных группах в качестве эксперта – в организации Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	Участие педагога в экспертных группах в качестве эксперта – 1 балл; Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9 –х, 11 классов - 1 балл
9. Внешняя оценка профессионального мастерства педагогического работника, организации	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей), учеников.		Результаты анкетирования, обращения, письма Благодарственные письма, грамоты: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	Положительная оценка - 2 балла (за каждую грамоту, письмо) 1 балл (за к 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов

10. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционное обучение, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	10.1 Повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др.	Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе	Отчеты, развивающие программы, конспекты занятий.	За использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе 2 балла
	10.2. Повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, профессиональной переподготовки	Уровень и продолжительность программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки, стажировки	Свидетельства, сертификаты и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации педагога	Обучение по программам объемом 260 и более часов – 3 балла. Обучение по программам объемом 72 и более часов – 2 балл. Обучение по программам объемом менее 72 часов – 1 балл.
11. Работа классного руководителя	11.1. Планирование воспитательной деятельности в классном коллективе	Оценивается качество планирования воспитательной деятельности классных руководителей	Годовые планы воспитательной работы классных руководителей,	имеется 2 балла
	11.2. Уровень воспитанности учащихся	Оцениваются система оценивания воспитанности учащихся, результаты диагностики воспитанности и их динамика	Результаты диагностики уровня воспитанности учащихся, карты наблюдения за учащимися	имеется 2 балла
	11.3. Организация работы в социуме и взаимодействие с внешкольными организациями	Оцениваются реализация средового подхода к воспитанию, использование воспитательных возможностей социума	Анализ проведенной работы, справки, акции	1 балл за каждый вид работы

*Приложение 2 к Положению по установлению показателей
и критериев эффективности деятельности работников МБОУ СШ № 2*

Самооценка эффективности деятельности педагога МБОУ СШ № 2
Ф.И. О. _____

Критерий	Показатель	Значение показателя	Подтверждение работы по показателю	Шкала оценивания	самооценка	оценка экспертной группы
1. Реализация дополнительных проектов, экскурсий (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	1.1. Реализация дополнительных проектов (групповые, индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Проект, отчет о внедрении и реализации проекта	5 баллов за каждый проект		
	1.2. Реализация экскурсионных и экспедиционных программ	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Приказ, распоряжение, фотоотчет,	3 балла за каждую экскурсию		
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Для отчетных периодов – доля учеников, имеющих динамику индивидуально го развития	Наличие портфолио у учащихся, количество учащихся, имеющих положительную динамику, справки	Отчеты педагогов по результатам мониторинговых исследований	2 балла		
	Количество проведенных диагностических обследований (для педагога психолога)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Справки	До 30 % -1 балл От 30% до 50 % - 2 балла От 51% до 70% - 3 балла		
3. Достижение индивидуальных образовательных результатов	3.1 Для отчетных периодов – доля учеников, имеющих динамику в овладении	Количество учащихся, имеющих положительную динамику (СОК)	Отчеты педагогов по результатам мониторинговых исследований	80-100%- высокий уровень – 3 балла 60-80%- средний уровень – 2 балла Менее 60% -		

обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	необходимыми знаниями, умениями и навыками			низкий уровень – 1 балл Позитивная динамика в результатах мониторинга отсутствует – 0 баллов		
	3.2.Качество знаний обучающихся по предмету	$A: B * K * 100\%$, где А – число обучающихся, окончивших год, полугодие на «4» и «5», В – общая численность обучающихся по предметам, К – коэффициент сложности предмета. 1 группа сложности. $K=1$ (русский язык, литература, математика, физика, химия, английский язык). 2 группа сложности. $K=0,7$ (история, права, обществознание, биология, география, начальных классов) 3 группа сложности. $K=0,5$ (остальные предметы).	Отчеты учителей	до 40% - 1 балл 41 % до 50% - 2 балла 51% до 60% - 3 балла 61% до 80% - 4 балла свыше 80% - 5 баллов		

	3.3. Результаты итоговой аттестации		Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог, наличие – Результаты ВПР качество от 40 до 60 % качество свыше 60 %	3 балла -1 балл за каждого обучающегося если есть неуспевающие) 1 балл 2 балла		
	3.4. Консультации по подготовке к ГИА		Графики занятий, тетради учета занятий	1 балл (за каждый класс)		
	3.5. Дополнительная работа с одаренными, со слабоуспевающими.		Тетради учета занятий с одаренными, со слабоуспевающими	1 балл 1 балл		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся. (для педагога-психолога)	4.1. Взаимодействие с родителями учащихся. Использование в работе с родителями разнообразных современных технологий, форм, обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс (конференции, семинары, мастер-классы и др.)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Годовой план работы. Конспекты (протоколы) мероприятий	Имеется - 1 балл Имеется - 1 балл (за каждое мероприятие)		
	4.2. Проведение консультаций (для педагога-психолога)	Документальное подтверждение каждой проведенной формы работы	Документальное подтверждение (отчет, справка, приказ)	Имеется - 1 балл (за каждое мероприятие)		

5. Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми.	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми.	результативно сть учащихся (участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях)	Документальные свидетельства о результатах олимпиад, конкурсов, семинаров			
	5.1. участие во всероссийской олимпиаде школьников (ВОШ) по предмету	Документальное подтверждение	- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	2 3 4 (за каждого ученика) 5 (за каждого ученика)		
	5.2. подготовка призера ВОШ		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	0,5(за каждого ученика) 1 (за каждого ученика) 2 (за каждого ученика) 3 (за каждого ученика)		
	5.3. подготовка победителя ВОШ		-школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	2 (за каждого ученика) 3(за каждого ученика) 4 (за каждого ученика) 5 (за каждого ученика)		
	5.4. участие в фестивале, смотре, конкурсе, конференции, спорт.соревновании	Документальное подтверждение	- школьный уровень - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	0,5(за каждого ученика) 1(за каждого ученика) 2 (за каждого ученика) 3 (за каждого ученика)		
	5.5. подготовка призера фестиваля, смотра, конкурса, конференции, спорт.соревнований		- школьный этап - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	1 (за каждого ученика) 2(за каждого ученика) 3 (за каждого ученика) 4 (за каждого ученика)		
	5.6. подготовка победителя		- школьный этап -	2 (за каждого ученика)		

	фестиваля, смотра, конкурса, конференции, спорт.соревнований		муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	3(за каждого ученика) 4 (за каждого ученика) 5 (за каждого ученика)1		
	5.7. участие в дистанционных фестивалях, смотрах, конкурсах, конференциях, олимпиадах, играх			1 балл за каждое мероприятие		
	5.8. подготовка призеров и победителей дистанционных фестивалей, смотров, конкурсов, конференций, олимпиад, играх			0,5 за каждого обучающегося		
6. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Результативный статус участия педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Документальное подтверждение статуса участия педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, (руководитель творческой группы, член творческой группы, участник внедрения образовательной программы)	Приказ руководителя на создание творческой группы по разработке основной образовательной программы, Приказ руководителя на реализацию основной образовательной программы,	Руководитель творческой группы по разработке основной образовательной программы – 3 балла Член творческой группы по разработке основной образовательной программы – 2 балла		
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образователь	Разработка и внедрение плана мероприятий по работе с социально неблагополучными семьями,	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Отчет по выполнению мероприятий. Дневник наблюдений за обучающимся. Карты ИПР	2 балла за каждого обучающегося		

ными потребностями	детьми с особыми образовательными потребностями					
8. Участие в экспериментальной инновационной деятельности	8.1 Участие педагогических работников в экспериментальной и исследовательской работе. Степень активности инновационной деятельности педагога	Результативный статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения: участие в научно-практических конференциях, творческих смотрах, выставках и т.п. различного уровня	Документальное подтверждение статуса участия педагога в инновационной деятельности учреждения. Приказы МО РО об инновационных и экспериментальных площадках, приказы по МБОУ, отчеты педагогов	- МБОУ – 1 балл - городских – 2 балла - региональных – 3 балла - федеральных – 4 балла		
	8.2 Наличие и внедрение авторских учебных программ	Работа по авторским учебным программам	Документально подтвержденные данные	2 балла		
	8.3 Проведение открытых уроков и мероприятий, организация ГМО	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документально подтвержденные данные	- МБОУ – 2 балл - городских – 3 балла - региональных – 5 баллов		
	8.4. Наличие изданных учебно-методических материалов (печатных, интернет-ресурсы)	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документально подтвержденные данные	За каждую публикацию: - МБОУ – 1 балл - городских – 2 балла - региональных – 4 балла - федеральных - 5 баллов		
	8.5. Представление педагогического опыта на конференциях, методических семинарах	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документальное подтверждение статуса участия педагога в инновационной деятельности. Приказы по	- МБОУ – 2 балла - городских – 3 балла - региональных – 4 балла - федеральных - 5		

		МБОУ, отчеты педагогов.	баллов		
8.6. Использование информационных технологий в распространении педагогического опыта: -наличие действующего собственного сайта/страницы на сайте ОУ	Документальное подтверждение проведенной формы работы		Сайт- 4 балла Страница на сайте ОУ- 2 балла Размещение материалов на сайте ОУ- 1 балл за каждую публикацию		
8.7. Участие в интернет-конференциях, вебинарах, педагогических советах.	Документальное подтверждение проведенной формы работы	Документальное подтверждение статуса участия педагога, отчеты педагогов.	1 балл за каждое мероприятие		
8.8. Выступления с докладами на методических объединениях			- МБОУ – 1 балл - городских – 3 балла - региональных – 4 балла -федеральных- 5 баллов		
8.9. Выступление с докладами на педсоветах		Документальное подтверждение статуса участия педагога, отчеты педагогов,	3 балла за каждое выступление.		
8.10. Взаимопосещаемость уроков			1 балл за каждый урок		
8.11. Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.),			1 балл - разовое поручение; 3 балла - долговременное поручение		

	профсоюзная работа					
	8.12. Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся			2 балла за каждую публикацию		
	8.13. Активное участие в деятельности оздоровительных пришкольных лагерях.		Графики, табели выходов	начальник лагеря- 5 балла за каждую смену по 0,2 за каждый день работы		
	8.14. Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации (ГИА)		Участие педагога в экспертных группах в качестве эксперта – в организации Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	Участие педагога в экспертных группах в качестве эксперта – 1 балл; Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9 –х, 11 классов - 1 балл		
9. Внешняя оценка профессионального мастерства педагогического работника, организации	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей), учеников.		Результаты анкетирования, обращения, письма Благодарственные письма, грамоты: -школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень -международный уровень	Положительная оценка - 2 балла (за каждую грамоту, письмо) 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов		

10. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционное обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	10.1. Повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др.	Использование ИКТ в воспитательном образовательном процессе	Отчеты, развивающие программы, конспекты занятий.	За использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе 2 балла		
	10.2. Повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, профессиональной переподготовки и др.	Уровень и продолжительность программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки, стажировки	Свидетельства, сертификаты и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации педагога	Обучение по программам объемом 260 и более часов – 3 балла. Обучение по программам объемом 72 и более часов – 2 балл. Обучение по программам объемом менее 72 часов – 1 балл.		
11. Работа классного руководителя	11.1. Планирование воспитательной деятельности в классном коллективе	Оценивается качество планирования воспитательной деятельности классных руководителей	Годовые планы воспитательной работы классных руководителей,	имеется 2 балла		
	11.2. Уровень воспитанности учащихся	Оцениваются система оценивания воспитанности учащихся, результаты диагностики воспитанности и их динамика	Результаты диагностики уровня воспитанности учащихся, карты наблюдения за учащимися	имеется 2 балла		

	11.3. Организация работы в социуме и взаимодействи е с внешкольными организациями	Оцениваются реализация средового подхода к воспитанию, использовани е воспита- тельных возможностей социума	Анализ проведенной работы, справки, акции	1 балл за каждый вид работы		
--	--	--	--	-----------------------------------	--	--

Подпись педагогического работника, представившего самооценку эффективности деятельности _____ / _____ /

Подпись членов комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника _____ / _____ /

/
/
/
/

«Согласовано»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СШ № 2 Щепетнова Е. А.
«29» декабря 2018 г.

«Утверждаю»:

Директор МБОУ СШ № 2

 Н.А. Редькина
приказ № 216 «29» декабря 2018 г.

Положение

об эффективном контракте с работниками

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников МБОУ СШ № 2 разработано в рамках реализации программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);
- Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Письмо).
- Постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013 № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы».

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средней школы № 2 (далее- МБОУ СШ № 2) в повышении эффективности трудовой деятельности.

1.3. Все надбавки осуществляются из экономии фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБОУ СШ № 2 .

1.5. Положение, изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением собрания работников МБОУ СШ № 2, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Цели и задачи установления надбавки за эффективность деятельности работников

2.1 Целью ~~выплаты~~ стимулирующего характера ~~за~~ результативность выполняемых работ является ~~повышение~~ эффективности деятельности работников, рост профессионального мастерства, ~~достижение~~ высокой результативности работы с учетом целевых показателей эффективности деятельности работников МБОУ СШ № 2

2.2 Установление ~~надбавки~~ за эффективность деятельности работникам МБОУ СШ № 2 решает следующие задачи:

2.2.1. стимулирование труда работника, выполняющего особо важные, сложные виды работ;

- 2.2.2. поощрение работника за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2.2.3. поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- 2.2.4. мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- 2.2.5. повышение качества результатов работы сотрудников;
- 2.2.6. поощрение за выполненную работу.

3. Порядок установления надбавки за эффективность деятельности

3.1 Период, на который устанавливается надбавка за эффективность деятельности по выполнению работ, ее размер, определяются приказом директора МБОУ СШ № 2 с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2 Выплаты надбавки за эффективность деятельности работникам МБОУ СШ № 2 могут быть сняты приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3 Снятие надбавки за эффективность деятельности определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат надбавки за эффективность деятельности по выполнению работ;
- снижение качества работы;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по МБОУ СШ № 2);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании МБОУ СШ № 2.

4. Установление надбавки за эффективность деятельности работника

4.1 Решение об установлении надбавки за эффективность деятельности работника к должностному окладу, ставке заработной платы и ее размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2. Основанием для стимулирования работников являются показатели и критерии оценки эффективной деятельности административно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала.

4.3. Работник, претендующий на установление стимулирующей надбавки за качество труда, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников согласно Приложения и предоставляет в Комиссию оценочный лист профессиональных достижений работника МБОУ СШ № 2.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора МБОУ СШ № 2, ежемесячно в сроки выплаты заработной платы или единовременно за отчетный период при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.5. Основным условием начисления выплаты является осуществление работы в период, за который идет расчет.

4.6. Выплата не производится при нахождении работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 1,5 летнего и 3-летнего возраста.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работников производятся по итогам работы работников за предыдущий период, в рамках действия «Эффективного контракта».

4.8. Размер выплат стимулирующего характера каждому работнику за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов каждому работнику, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за предыдущий период;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника и определяется размер выплат стимулирующего характера.

4.9. Периоды для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок за эффективность деятельности работников устанавливается на следующие периоды:

- с 01 января по 30 июня - итоги первого полугодия
(выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря)
- с 01 июля по 31 декабря - итоги второго полугодия
(выплаты производятся с 1 января по 31 августа)

4.10. В учреждении создается отдельная комиссия по распределению и назначению стимулирующей надбавки за эффективность деятельности и качество труда работников административно – вспомогательного, обслуживающего и технического персонала.

4.11. Заседание Комиссии проводится два раза в год, в периоды с 01 по 20 июня и с 01 по 20 декабря, на котором рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению выплат стимулирующего характера или отказе.

4.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у директора МБОУ СШ № 2.

4.13. Не менее чем за одну неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист деятельности, содержащий самооценку показателей результативности.

4.14. Комиссия проводит на основе представленных оценочных листов деятельности экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.

4.15. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

4.16. Оценочный лист эффективности деятельности работника завершается итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

4.17. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

4.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

4.20. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в конфликтную комиссию учреждения.

4.21. На основании решения Комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работников из фонда экономии фонда оплаты труда (далее - Комиссия), директор МБОУ СШ № 2 издает приказ о выплате стимулирующего характера.

5. Критерии оценки и показатели эффективности деятельности работников

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Должность: заместитель директора	
Критерии оценки: Доступность качественного образования и воспитания	
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ:	

- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям: общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом или доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0
Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса: план мониторинга образовательного процесса выполнен или план работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
Отсутствие травм, полученных во время образовательного процесса	1,0
Критерии оценки: Инновационная и методическая деятельность	
Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	2,0
Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством заместителя	2,0
Количество выступлений, открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0
Наличие авторских публикаций	2,0
Максимально возможный показатель	27
Должность: завхоз	
Критерии оценки: Санитарно-гигиенические условия учреждения	
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий	

учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2,0 2,0
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0
Критерии оценки: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	
Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченнее рабочего состояния их: - наличие действующей АПС - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5 1,5
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности	2,0
Критерии оценки: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1,0
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	1,0
Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	2,0
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0
Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	2,0
Максимально возможный показатель	19
Должность: главный бухгалтер	
Критерии оценки: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ	
Участие в реализации Программы развития школы	3,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	3,0
Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	2,0
100%-ое исполнение утвержденного бюджета школы	2,0
Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	2,0
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,0
Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,0 2,0
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0
Работа на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов, официальном сайте для размещения информации о	3,0

гос.(муницип.)учреждениях	
Подготовка и проведение процедуры гос.закупок для нужд учреждения	3,0
Отсутствие жалоб и обращений и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	2,0
Своевременное составление и предоставление	
- бухгалтерской	2,0
- налоговой	2,0
- статистической отчетности	2,0
Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0
Максимально возможный показатель	27
Должность: заместитель директора по ВР	
Критерии оценки: Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	
Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	
- на то же уровне	1,0
- выше	2,0
Количество учащихся, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом:	
- на том же уровне	1,0
- выше	2,0
Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся	1,0
Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	
- всероссийские	2,0
- региональные	1,0
- муниципальные	0,5
Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:	
- на том же уровне	0,5
- выше	1,0
Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся:	
- всероссийские	2,0
- региональные	1,0
- муниципальные	0,5
Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно - оздоровительной работы с обучающимися	2,0
Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом	
- на том же уровне	1,0
- выше	1,5
Критерии оценки: Методическая и инновационная деятельность	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
Наличие методических разработок	2,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня	

- регионального уровня	2,0
- муниципального уровня	1,0
	0,5
Разработка методических рекомендаций, принятых на реализацию соответствующим органом образования	2,0
Максимально возможный показатель	21
Должность: делопроизводитель	
Критерии оценки: Ведение делопроизводства	
Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	2,0
Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	2,0
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1,0
Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	1,0
Ведение учета больничных листов сотрудников	1,0
Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1,0
Своевременное списание и уничтожение документов	1,0
Критерии оценки: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2,0
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	2,0
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
Использование в работе компьютерных программ	2,0
Качественное ведение документации	2,0
Максимально возможный показатель	19
Должность: заведующий библиотекой	
Критерии оценки: Высокая читательская активность обучающихся	
Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	1,0 2,0
Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	1,0 2,0
Оформление тематических выставок	1,0
Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: - на том же уровне - выше	1,0 2,0
Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	2,0
Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне - выше	1,0 2,0
Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	2,0
Критерии оценки: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания	

деятельности	
Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом:	
- на том же уровне	1,0
-выше	2,0
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	2,0
Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	2,0
Максимально возможный показатель	19
Должность: бухгалтер	
Критерии оценки: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ	
Участие в реализации Программы развития школы	1,5
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1,5
Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учрежден на очередной год	1,5
100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,5
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5
Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,5
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,5
Работа на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов, официальном сайте для размещения информации о гос.(муницип.)учреждениях	3,0
Подготовка и проведение процедуры гос.закупок для нужд учреждения	3,0
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом:	
- снижение количества замечаний	1,5
- отсутствие замечаний	2,0
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2,0
Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0
Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей	1,0
Своевременное составление статистической отчетности	1,0
Своевременное заключение договоров, контрактов	2,0
Максимально возможный показатель	22
Должность: сторож	
Критерии оценки: Высокая организация охраны объектов учреждения	
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,0
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	1,0
Сохранность инвентаря	1,0

Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1,0
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	1,0
Соблюдение САНПиН,ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей	1,0
Качественное выполнение должностных обязанностей	1,0
Проведение мероприятий по экономии потребления ресурсов электроэнергии, теплу, водопотребления и др.	1,0
Своевременное заполнение и ведение документации	1,0
За работу без больничных	1,0
Стабильно-высокое санитарно-гигиеническое состояние рабочего места, закрепленных помещений учреждения и территории ОУ	1,0
Награды, поощрения Городской уровень, районный уровень, уровень ОУ, благодарственные письма	1,0
Максимально возможный показатель	12
Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Критерии оценки: Высокая организация обеспечения технического показателя обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	
Обеспечение поддержания исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств электрооборудования	1,0
Своевременное проведение планово-предупредительного ремонта электрической части оборудования согласно графика	1,0
Устранение повреждений и неисправностей обслуживаемых устройств и электрооборудования по заявкам работников ОУ	1,0
Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления водоснабжения, канализации и другого оборудования.	1,0
Обеспечение бесперебойной, работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения ОУ	1,0
Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	1,0
Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращения аварий	1,0
Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями	1,0
Награды, поощрения Городской уровень, районный уровень, уровень ОУ, благодарственные письма	1,0
Соблюдение САНПиН ,ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей	1,0
За работу без больничных листов	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения	1,0
Максимально возможный показатель	12
Должность: лаборант	
Критерии оценки: Высокая организация работы по обеспечению образовательного процесса	
Внедрение новых программных продуктов в деятельность учреждения	1,0
Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ	1,0
Обеспечение безопасности при работе в сети Интернет, обслуживание пользователей локальной сети	1,0

Своевременное и качественное осуществление работы по техническому обеспечению информатизации ОУ	1,0
Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении	1,0
Качественное обслуживание компьютерной техники	1,0
Своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников ОУ при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет	1,0
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	1,0
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	1,0
Работа без больничных листов	1,0
Участие в текущем ремонте оборудования	1,0
Обеспечение интернет-безопасности	1,0
Максимально возможный показатель	12
Должность: уборщик служебных помещений	
Критерии оценки: Высокая организация работы по уборке учреждения	
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,0
Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки	1,0
Активное участие в подготовке технического состояния учреждения к началу учебного года	1,0
Отсутствие фактов хищения имущества	1,0
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	1,0
Обеспечение ликвидации аварийных ситуаций в кратчайшие сроки	1,0
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
Обеспечение ликвидации аварийных ситуаций, связанных с неблагоприятными погодными условиями	1,0
Награды, поощрения Городской уровень, районный уровень, уровень ОУ, благодарственные письма	1,0
За работу без больничных листов	1,0
Максимально возможный показатель	10

Приложение 1 к Положению
об эффективном контракте с работниками
**Форма оценочного листа эффективности деятельности работников административно-
исполнительного, обслуживающего технического персонала**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	самооценка	экспертная оценка
Итого баллов			

Подпись ~~работника~~ представившего самооценку эффективности деятельности

_____ / _____

Подпись ~~члена комиссии~~ по оценке эффективности деятельности работников административно-исполнительного, обслуживающего технического персонала

_____ / _____

/
/
/
/
/

Восемьдесят семь
Директор МБОУ СПК № 2
Резькина Л. А.

лист 1

