СОГЛАСОВАНО
Пореседатель ПК
_____/П. Н. Козыцев

«14» января 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Осинская СОШ № 2»
_____/А. В. Халбаева-Широнова

Приказ № 289/2

от «14» января 2015г.

Подписан: Барлуков Павел Георгиевич
DN: ИНН=032616393016, СНИЛС=05164036225, E=pbarlukov@mail.ru, C=RU, S=Иркутская область, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ОСИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2""", G=Павел Георгиевич, SN=Барлуков, OID.1.2.840.113549.1.9.2=1.2.643.3.61.1.1.6.502710.3.4.2.1, CN=Барлуков Павел Георгиевич
Основание: Я являюсь автором этого документа
Дата: 2021.04.07 14:09:05+08'00'

Положение
о системе оплаты труда
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Осинская средняя общеобразовательная школа № 2» далее по тексту «Учреждение», разработано в соответствии с:

- п. 4 распоряжения Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- приказом Министерства образования Иркутской области от 21 сентября 2010 года №194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
- приказом Министерства образования Иркутской области от 19 ноября 2014 года №126-мпр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- постановлением мэра МО «Осинский район» от 23 января 2014г. № 22 «О утверждении положения об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений МО «Осинский район».

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников Учреждения, реализующего программу начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставки) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами МО «Осинский район», содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

5. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

6. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального оклада (ставка);
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 20% минимального оклада (ставки);
- работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации» при условии соответствия почтенного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15% от минимального оклада (ставки);
- работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования Российской Федерации: значок (нагрудной значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудной знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки);
- работника муниципальных образовательных учреждений, дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10% минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательной организации по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей (приложение 5).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных настоящим Положением.

Введение соответствующих повышающих коэффициентов по должностям, не подлежащим аттестации, устанавливается работнику исходя из сложности выполняемой работы, отношения к работе и других критериев, утвержденных приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки) будут образовывать новый должностной оклад. Компенсационные выплаты начислять от должностного оклада, кроме компенсационных выплат за классное руководство, заведование учебных кабинетов, учебных мастерских, за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями, которые следует начислять от минимального оклада (ставки) работника Учреждения.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и мастерства, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы, личных деловых качеств работника, его индивидуальных качеств, отношения к работе и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения, согласованным с профсоюзным

комитетом учреждения, устанавливаемых настоящим Положением (приложение 10).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника персонально.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

10. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором Учреждения, иными нормативными актами Российской Федерации, Иркутской области, МО «Осинский район», содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

12. Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложения 1).

13. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно приложению 5.

14. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно приложению 1.

15. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

16. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложения 2,4).

17. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента размеры минимальных окладов (ставок).

18. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях в соответствии с настоящим Постановлением. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

19. Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в приложении 3).

20. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

21. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии в соответствии с настоящим Положением. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Директор, его заместители и главный бухгалтер

22. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее по тексту - Руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

23. Руководящим работникам, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работников нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 20% должностного оклада;
- за почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 % должностного оклада;
- за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - 10 % должностного оклада;
- руководящим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», устанавливается дополнительный повышающий коэффициент в размере 10% от должностного оклада.

При наличии у руководящего работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

24. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно положению, утвержденного приказом начальника Осинского муниципального управления образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом начальника Осинского муниципального управления образования.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного

бухгалтера устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя.

25. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий директору устанавливаются Осинским муниципальным управлением образования. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом Осинского муниципального управления образования.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

26. Премирование директора производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за высокое и значимое достижение Учреждения.

Единовременное премирование директора может производится не более одного раза в полугодие и осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств до 100 %, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Единовременное премирование директора осуществляется на основании приказа начальника Осинского муниципального управления образования, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у директора дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки):
- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.
- выплата за категорийность водителям, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки):
- за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» - 20%;
- за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» - 10 %.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с приложением 8.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Основаниями для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут являться:

- виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплату труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;
- виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), связанные с достижениями, не носящими систематический характер, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определены настоящим Положением, в соответствии с рекомендациями, установленными распоряжением мэра МО «Осинский район»:

- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;
- за особые заслуги работника перед учреждением;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме ЕГЭ;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), в работе школьных и муниципальных экспертных комиссий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- за досрочное выполнение работ.

34. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Учреждения, с учетом рекомендаций школьной комиссии по стимулированию работников, с учетом мнения профсоюзного комитета, и по согласованию с Управляющим Советом Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно структуре управления Учреждения:

- по представлению директора на основе самоотчетов заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего филиала «Харайская НОШ», заведующего хозяйством, заведующего школьной столовой, документоведа;

- по представлению заместителя директора по УВР с участием председателей МО на основе самоотчетов учителей, руководителя ОБЖ, педагога-психолога, заведующего библиотекой, лаборантов;

- по представлению заместителя директора по ВР на основе самоотчетов социального педагога, классных руководителей, руководителей дополнительного образования;

- по представлению заведующего хозяйством на рабочего по комплексному обслуживанию зданий, рабочих по обслуживанию электробойлеров, уборщиков служебных помещений;

- по представлению заведующего столовой на повара, подсобного рабочего;

- по представлению заведующего филиала «Харайская НОШ» на всех работников школы (представление на учителей на основе их самоотчетов).

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

38. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (приложение 7).

39. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения, а также критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в приложении 7.

40. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

41. Из фонда оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь отдельным работникам. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам в особых случаях по семейным обстоятельствам:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами;
- смерть работника, смерть близких родственников;
- наступление критических обстоятельств (пожар, затопление и т.д.);
- тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает Директор Учреждения на основании письменного мотивированного заявления нуждающегося (или его близких родственников) по представлению профсоюзного комитета.

Материальная помощь предоставляется из Фонда оплаты труда при условии его экономии.

42. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, а также средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

43. Минимальные размеры окладов, предусматриваемые для всей ПКГ, рассматриваются в качестве базовых и являются основой для формирования с использованием повышающих коэффициентов конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	2 981,00	0,00
1-й квалификационный уровень		
Младший воспитатель	3 108,00	0,05
2-й квалификационный уровень		
Диспетчер образовательного учреждения	3 361,00	0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5 566,00	0,15
Инструктор по труду		
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Инструктор-методист	5 945,00	15,00
Концертмейстер		
Педагог дополнительного образования		
Педагог- организатор		
Социальный педагог		
Тренер - преподаватель		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	6 279,00	0,20
Воспитатель	6 578,00	
Методист		
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	6 279,00	0,20
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6 578,00	
Руководитель физического воспитания		
Старший воспитатель		
Старший методист		
Тъютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий структурным подразделением:	4 900,00	25,00
отделом		
отделением		
учебно-консультационным пунктом		
2 квалификационный уровень		
Заведующий (директор, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5 020,00	0,20
отдела		
филиала		
учебно-консультационного пункта		

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2 981,00
Секретарь-машинистка	
Кассир	
2-й квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3 157,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3 685,00
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3 768,00
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	4 032,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	
Психолог	3 985,00
Бухгалтер	
2-й квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4 385,00
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	4 780,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
	5 740,00
2 квалификационный уровень	
	5 820,00
3 квалификационный уровень	
	5 980,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) общеотраслевых профессий рабочих

Наименование должности (профессия)	**Рекомендуемый минимальный оклад (става), руб.**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2 981,00- первый квалификационный разряд, 3 080,00 - второй квалификационный разряд, 3 377,00 - третий квалификационный разряд
Электробойлерщик	
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Оператор электрокотельной	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-сантехник	
Слесарь-электрик	
Шеф-повар	
Повар	
Помощник повара	
Сторож	
Вахтер	
Гардеробщик	
Дворник	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3 410,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3 575,00- четвертый квалификационный разряд, 3 878,00 - пятый квалификационный разряд
Водитель автомобиля	
Водитель автобуса	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 175,00- шестой квалификационный разряд, 4 472,00 - седьмой квалификационный разряд

3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 967,00
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5 170,00

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	**Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб**	**Рекомендуемый размер повышающего коэффициента**
Библиотекарь	4 992,00	0

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тъютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	0,12 – для первой категории; 0,2 – для высшей категории
отделом	
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,12 – для первой категории; 0,20 – для высшей категории

Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
отдела	
отделения	
учебно-консультационного пункта	
Директор (заведующий) образовательного учреждения, заместитель директора образовательного учреждения	0,10 – для второй категории; 0,20 – для первой категории; 0,30 – для высшей категории

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

- доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

- компенсация за работу в ночное время;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- проверка письменных работ;

- проведение работ по дополнительным образовательным программам;

- организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10-15 процентов оклада (ставки);

- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;

- заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями.

Согласно приказа Министерства образования Иркутской области от 19 ноября 2014 года №126-мпр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки» выплата педагогическим работникам выполняющим функции классного руководителя за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000,00 рублей в месяц с наполняемостью не менее 14 человек и более.

В классах, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Перечисленные в настоящем пункте выплаты устанавливаются от рекомендуемого размера минимального оклада (ставки) работника Учреждения.

д) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов от должностного оклада;

- за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15-20 процентов оклада (ставки);

- руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении - 15 процентов оклада (ставки); при наличии менее двух специальных (коррекционных) классов – не более 10 процентов оклада (ставки);

- педагогическим работникам колледжей и лицеев - 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

- учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

е) ежемесячная выплата работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

2. Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителями образовательных учреждений в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3. Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

4. Выплата учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, выплачивается ежемесячно с момента поступления на работу в образовательные учреждения в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Порядок расчета стимулирующих выплат
работникам Учреждения

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с настоящим Положением о системе оплате труда Учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части Фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются директором Учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, с учетом мнения профсоюзного комитета на основании сведений, представленных заместителями директора, руководителями структурных подразделений, школьной комиссии по материальному поощрению.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого полугодия директором Учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие. Директор может делегировать полномочия по мониторингу заместителям директора и руководителям структурных подразделений.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

9.1. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

9.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

г)за систематическое повышение квалификаций, профессиональную переподготовку дистанционно или без отрыва от производства

9.3. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- к юбилейным датам;
- в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Перечень должностей работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, для установления размера должностного оклада руководителю

Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер- преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор.

Перечень должностей работников образовательных учреждений, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, для установления повышающего коэффициента за квалификационную категорию

Учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, социальный педагог, мастер производственного обучения, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, заместители руководителя, заведующий (руководитель) обособленным структурным подразделением, филиалом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий кабинета, учебно-производственной мастерской.

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ« Осинская СОШ № 2»

Выплаты стимулирующего характера.

В Учреждение устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников в Учреждение устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях МО «Осинский район».

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает Директор Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и по согласованию с Управляющим Советом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся согласно структуре управления Учреждения:

- по представлению директора на заместителей директора, главного бухгалтера, педагога-психолога, заведующего филиала «Харайская НОШ», заведующую хозяйством, документоведа;

- остальных работников, занятых в филиалах Учреждения - по представлениям заместителей директора с участием председателей МО, заведующего филиала «Харайская НОШ», заведующей хозяйством.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Результаты учебной дельности	1.Результаты ЕГЭ и ГИА. 2.Успешность (без двоек)- внешняя экспертиза. 3.Эффективная работа по реализации ФГОС в начальной школе.	Максимальное количество баллов – 15 (указать виды деятельности)
2	Достижения и победители (работа с мотивированными детьми)	Наличие учеников победителей, призёров (лауреатов и дипломантов) олимпиад, марафонов, конкурсов, конференций, спортивных соревнований, творческих конкурсов. 1.Школьный уровень. 2.Муниципальный и окружной уровень. 3.Городской, региональный и международный уровень.	Максимальное количество баллов – 15 (указать сроки и ФИ, класс участников, победителей) До 5 человек-2 балла, более 5 человек -5 балла. Участие в муниципальном или окружном туре- 10 балла участие, 15 баллов - победитель Участие -10 баллов, победа – 15 баллов
3	Внеклассная и внеурочная деятельность по предмету	1.Экскурсии по предмету во внеурочное время 2.Организация занятости учащихся по предмету в каникулярное время. 3. Работа со слабоуспевающими детьми по предмету.	Максимальное количество баллов – 10 (указать виды деятельности)

4	Научно - методическая деятельность	1.Участие в методической работе школы: педагогические советы, семинары, педагогические чтения. 2.Методическая работа в округе: выступление, Организация. 3.Методическая работа в городе. 4. Эффективная работа по реализации ФГОС в начальной школе. 5.Обобщение опыта: портфолио учителя (1 раз в конце учебного года), печатные работы. 6.Проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий 7. Участие в профессиональных конкурсах: победитель и дипломант, участник.	Максимальное количество баллов – 10 (указать виды деятельности)
5	Качество работы с классом (для классного руководителя)	1.Организация открытых мероприятий. 2. Активность и качество участия в школьных мероприятиях (рейтинг участия классов в КТД). 3. Своевременная сдача отчетов. 4.Организация работы органов классного самоуправления.	Максимальное количество баллов – 15 (указать виды деятельности)
6	Исполнительская деятельность	1.Качественное и своевременное ведение школьной документации. 2.Своевременное заполнение электронного журнала. 3.Посещение производственных совещаний разного уровня (педсоветы, заседаний МО и т.д.) 4.Дежурство по школе. 5.Выполнения правил трудового распорядка.	Максимальное количество баллов - 5 за отсутствие нарушений
7	Работа с родителями	1 .Привлечение родителей к участию во внеурочной деятельности и участию в жизнедеятельности школы. 2.Обеспечение явки родителей на родительские собрания 3.Проведение тематических родительских собраний. 4.Индивидуальная работа с родителями.	Максимальное количество баллов – 5 (указать виды деятельности)
8	Инновационная деятельность	1.Дистанционное обучение (указать ссылку) 2.Создание и поддержка работы сайта учителя (указать ссылку).	Максимальное количество баллов - 15
9	Выполнение видов работ, не являющихся основным функционалом учителя.	Участие в организации ЕГЭ и ГИА Выполнение видов работ, не являющихся основным функционалом учителя (перечислить).	Максимальное количество баллов - 15
Максимальный балл 100			

Показатели премирования заместителей директора образовательного учреждения по УВР, ВР

№	Показатели	Максимальный балл
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	5
2	Положительная динамика качества обученное учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	5
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученное в сравнении с предыдущим периодом	5
4	Разработка системы учета индивидуальных достижений учащихся	4
5	Посещение уроков, школьных мероприятий	5
6	Организация работы со слабоуспевающими детьми.	5
7	Участие учащихся в районных, окружных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах	5
8	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и	5

	представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях	
9	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	5
10	За инициирование к участию в инновационной деятельности - ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий. Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий.	5
11	Высокое качество подготовки и организация школьных дел.	3
12	Посещаемость учащимися уроков, мероприятий, школы.	5
13	За обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда.	3
14	Организация предпрофильного обучения	3
15	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, органы Благотворительного общественного фонда развития школы и.т.д.)	3
16	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	3
17	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы Обобщение и распространение передового педагогического опыта	5
18	Пополнение сайта новыми материалами	5
19	Административное дежурство по школе.	5
20	Публикации	3
21	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	3
22	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	5
23	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
Максимальный балл 100		

Показатели премирования заведующего хозяйством

№	Показатели	Максимальный балл
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	**10**
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	**10**
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	**10**
4	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.	**10**
5	Организация и проведение генеральных уборок школы, субботников.	**10**
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и.т.д.)	**5**
7	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом	**10**
8	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание	**10**
9	Эстетическое оформление школьных помещений	**5**
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**5**
11	Административное дежурство по школе.	**5**
12	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**5**
13	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**5**
Максимальный балл: 100		

Показатели премирования бухгалтерских работников образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности.	10
2	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.	5
3	За соблюдение финансовой дисциплины	10
4	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.).	5
5	Своевременная выдача расчетных листов	5
6	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	10
7	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы	10
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	5
10	За подготовку и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ.	10
Максимальный балл: 80		

Показатели премирования заведующей библиотекой (библиотекаря) образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих	10
2	Участие учащихся в районных, окружных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах	5
3	Оформление тематических выставок и работа с учащимися по теме выставки	10
4	Организация на должном уровне массовой работы с читателями. Проведение диспутов, обсуждений книг, презентаций книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров. Организация бесед, громких чтений, книжных выставок, библиотечных плакатов и др. Проведение библиотечных уроков (в соответствии с программой).	10
5	Эффективность деятельности медиотеки	5
6	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное обеспыливание фонда.	5
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы, документация, отчеты, исполнение приказов и.т.д.)	10
8	Правильное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников и др. Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек и др.	10
9	Систематичность посещения мероприятий методкабинета (семинаров, практикумов, проведение семинаров районного масштаба на базе своей библиотеки).	5
10	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	5
11	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
Максимальный балл: 80		

Показатели премирования педагога-психолога образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	10
2	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	10
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	5
4	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	5
5	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению	10

	учебно-воспитательного процесса	
6	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
7	Участие в инновационной деятельности ГЭП	**10**
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**10**
9	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	**10**
10	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	**10**
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**5**
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**5**
Максимальный балл: 100		

Показатели премирования учителя-логопеда образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Охват учащихся и результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	**10**
2	За работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения.	**5**
3	За эффективную работу по реализации индивидуальных реабилитационных программ оздоровления и медико-педагогического сопровождения	**10**
4	За внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	**5**
5	За разработку и реализацию программ индивидуального сопровождения обучающихся (воспитанников), испытывающих трудности в освоении учебных программ	**10**
6	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
7	Участие в инновационной деятельности ГЭП	**10**
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**10**
9	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	**10**
10	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	**10**
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**5**
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**5**
Максимальный балл: 100		

Показатели премирования документоведа, специалиста по кадрам, секретаря учебной части образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Качественное и своевременное ведение документации	**10**
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**10**
3	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	**10**
4	За высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.	**10**
5	Выполнение курьерских обязанностей	**10**
6	Работа с социальными картами учащихся.	**5**
7	Качественное ведение кадрового делопроизводства	**10**
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**

9	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	**10**
Максимальный балл: 85		

Показатели премирования педагога-организатора образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	**10**
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
3	Участие в инновационной деятельности ГЭП	**10**
4	Высокое качество проведения школьных, окружных, городских мероприятий с учащимися.	**10**
5	Работа с портфолио учащихся	**10**
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**10**
7	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	**10**
8	Пополнение сайта новыми материалами	**10**
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**10**
10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 100		

Показатели премирования воспитателей группы продленного дня образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Своевременность и качество работы с воспитанниками по устранению индивидуальных учебных проблем	**10**
2	Внедрение инновационных воспитательных технологий	**10**
3	Эффективность работы с детьми группы «риска»	**10**
4	Отсутствие травм с воспитанниками в группе продленного дня	**10**
5	Организация досуга с воспитанниками в каникулярное время.	**10**
6	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**10**
8	Высокое качество ведения школьной документации	**10**
9	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 90		

Показатели премирования социального педагога (ответственного по питанию) образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой при организации питания учащихся	**10**
2	Работа с родительской общественностью по организации школьного питания	**10**
3	Качественная организация питьевого режима в школе	**10**
4	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**10**
6	Высокое качество ведения школьной документации по организации питания	**10**

7	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	**10**
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 80		

Показатели премирования социального педагога образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	**5**
2	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	**5**
3	Активное участие в мероприятиях по социально-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	**10**
4	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	**10**
5	Участие в инновационной деятельности ГЭП	**10**
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**10**
7	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	**10**
8	Работа со страничкой на сайте Пополнение сайта новыми материалами	**10**
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	**5**
10	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**5**
11	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 90		

Показатели премирования инженера ОИВТ образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации (в т.ч. работы с электронным журналом)	**10**
2	Создание качественного программного обеспечения	**10**
3	Организация качественной работы школьной локальной сети	**10**
4	Высокая степень оперативности функционирования сайта	**10**
5	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 50		

Показатели премирования инженера по охране труда образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации.	**5**
2	Высокий уровень контроля за соблюдением законодательных, нормативно-правовых актов по охране труда и учёбы в образовательном учреждении	**10**
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике снижения травматизма среди обучающихся, воспитанников и работающих в образовательном учреждении.	**10**
4	Организация качественной пропаганды по охране труда.	**10**
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**5**
6	Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда работников ОУ	**5**

7	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**5**
Максимальный балл: 60		

Показатели премирования инженера по технике безопасности образовательного учреждения

№	Показатели	Максимальный балл
1	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации.	**5**
2	Высокий уровень контроля за соблюдением бесперебойной работы, правильной эксплуатацией, ремонтом и модернизацией оборудования межшкольного стадиона и МАФ	**10**
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике снижения травматизма среди обучающихся, воспитанников и работающих в образовательном учреждении.	**10**
4	Организация качественной пропаганды по технике безопасности.	**10**
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	**5**
6	Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по технике безопасности обучающихся и работников ОУ	**10**
7	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	**10**
Максимальный балл: 60		

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки младшему обслуживающему персоналу

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность и качество выполнения работ по хозяйственному обслуживанию учреждения образования **Максимальное количество баллов - 55**	1. Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории) в соответствии с требованиями СанПиНа.	**0-9 баллов**
		2. Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту.	**0-9 баллов**
		3. Участие в субботниках, благоустройстве, озеленение территории.	**0-9 баллов**
		4. Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	**0-9 баллов**
		5. Проведение генеральных уборок	**0-9 баллов**
		6. Подготовка школы к началу учебного года, к зимнему сезону.	**0-10 баллов**
2	Соблюдение норм охраны труда и техники **Максимальное количество баллов - 15**	1. Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании	**0-5 баллов**
		2. Выполнение требований антитеррористической безопасности	**0-5 баллов**
		3. Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	**0-5 баллов**
3	Исполнительская дисциплина **Максимальное количество баллов - 10**	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	**0-10 баллов**
4	Внеплановые мероприятия **Максимальное количество баллов - 10**	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	**0-10 баллов**
5	Отсутствие жалоб **Максимальное количество баллов - 10**	1. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы	**0-10 баллов**
ВСЕГО: 100			

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Осинская СОШ № 2»

Персональный повышающий коэффициент
за сложность, стаж, уровень образования

1. Порядок установления персонального повышающего коэффициента:

1.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на полугодие.

1.2.Период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент их размер, определяется специально созданной школьной комиссией.

1.3. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Приказ директора доводится до сведения всех работников школы.

1.4.Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

2.1. Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;

2.2. Снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;

2.3. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе)

2.4. За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

3. Установление персонального повышающего коэффициента.

3.1. Персональный повышающий коэффициент до 3,0 может устанавливаться педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу по основной работе за определенный период в течение календарного года.

3.2. Персональный повышающий коэффициент до 2,0 может устанавливаться младшему обслуживающему персоналу по основной работе за определенный период в течение календарного года.

3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4. Критерии установления персонального повышающего коэффициента:

Таб. 1. Персональный повышающий коэффициент для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала устанавливается по балльной системе следующим образом:

Баллы	**Коэффициент**
Более 14	3
Сумма баллов больше 11, но не больше 12	2,5
Сумма баллов больше 10, но не больше 11	2
Сумма баллов больше 9, но не больше 10	1,5
Сумма баллов больше 8, но не больше 9	1,4
Сумма баллов больше 7, но не больше 8	1
Сумма баллов больше 5, но не больше 7	0,8
Сумма баллов больше 4, но не больше 5	0,6
Сумма баллов больше 3, но не больше 4	0,4
Сумма баллов больше 1, но не больше 3	0,2
Сумма баллов не больше 1	0,1

Таб. 2 Персональный повышающий коэффициент для заместителя директора по УВР, ВР, АХД устанавливается по балльной системе следующим образом:

Баллы	**Коэффициент**
От 10 и больше	3
От 8 до 9, сумма баллов больше 9	2,5
Сумма баллов больше 7, но не больше 8	2
Сумма баллов больше 6, но не больше 7	1,5
Сумма баллов больше 5, но не больше 6	1
Сумма баллов 5	0,5

Общее количество баллов подсчитывается суммированием баллов, набранных по отдельным пунктам Положения. Общий результат баллов сопоставляется согласно Таблице 1 и Таблице 2 для установления персонального повышающего коэффициента.

4.1. Критерии установления баллов для педагогического персонала:

	Критерии оценки	Оценка
1.	Профессиональная подготовка и мастерство (при наличии высшего профессионального образования и результативности)	
1.1.	Курсовая подготовка по всем направления педагогической деятельности - предметная - ИКТ - здоровьесберегающая - воспитательная работа	 0,01 0,01 0,01 0,01
1.2.	Участие в экспертизах и наличие курсовой подготовки по экспертной деятельности	0,01
2.	Важность выполняемой работы (при наличии результативности)	
2.1.	- русский язык - математика - физика - химия - история - физкультура	0,12 0,12 0,08 0,08 0,06 0,06
3.	Степень самостоятельности и ответственности	
3.1.	Своевременное выполнение отчетности, готовность к учебному году	0,01
3.2.	Отсутствие неуспевающих, стоящих на учете в школе, КДН, милиции.	0,01
3.3.	Индивидуальная работа по учебной и воспитательной работе с обучающимися (мониторинг текущей неуспеваемости)	0,01
3.4.	Внеурочная учебная деятельность (по журналу дежурного администратора)	0,01
4.	Стаж работы	
4.1.	- 2-5 лет - 5-10 лет - 10-20 и более лет	0,04 0,08 0,12
5.	Личные деловые качества (использование всех ресурсов для обучения, развития и воспитания)	0,05

4.2. Критерии установления баллов для заместителей

1.	Стаж работы	
2.	Внедрение новых стандартов в деятельности школы	
3.	Обеспечение своевременной и качественной подготовки установленной отчетности	

4.3. Критерии установления баллов для технического персонала:

	Критерии оценки	Оценка
1.	Профессиональная подготовка и мастерство (при наличии специального образования и результативности)	0,01
2.	Важность выполняемой работы	
2.1.	Работа связанная с оформлением документов, с периодической отчетностью (своевременная сдача отчетов и отсутствие замечаний)	0,01
2.2.	Работа связанная с эксплуатацией автомашины Обеспечение исправного технического оборудования	0,05
2.3.	Работа связанная с технологическим процессом	0,05
3.	Степень самостоятельности и ответственности	
3.1.	своевременное и качественное выполнение распоряжений директора, проявление творческой инициативы.	0,01
4.	Стаж работы 2-5 5-10 10-20 и более	 0,04 0,08 0,12
5.	Личные деловые качества (работник использует все ресурсы для качественного исполнения должностных обязанностей)	0,04

Пронумеровано, прошнуровано на

34 (Тридцать четырех) листах

Скреплено печатью

Директор МБОУ «Осинская СОШ № 2»

_____/А. В. Халбаева-Широнова