МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №21»

456780, Челябинская область г. Озерск б. Луначарского д. 11
телефон директора 8 (35130) 7-16-67, секретарь 8 (35130) 7-16-67, факс 8 (35130) 7-16-67
e-mail: school21ozr@yandex.ru
ИНН/КПП 7422023062/741301001

ПРИКАЗ

26 сентября 2016г. №272/1

«Об утверждении Положения
об оплате труда работников МБОУ СОШ №21»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21».
2. Отменить действие Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21», утвержденного приказом от 02.09.2016 № 235 «Об утверждения Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №21».
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор В.В. Анисимов

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №21»

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного представительного органа

_____ Н.В.Локтева

«26» сентября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ по МБОУ СОШ №21
от «26» сентября 2016 г. № 272/1

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа№21»

_____ В.В.Анисимов

«_____» сентября 20 16 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №21»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21» (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями от 18.12.2008 №4786, от 31.08.2010 №3162, 10.12.2014 №4095, 27.05.2016 № 1362) и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21» (далее именуется -организация), функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащихили профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.

4. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного Управлением образования администрации Озерского городского округа, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – фонд оплаты труда).

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Руководитель муниципальной образовательной организации в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли до 60 процентов.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников устанавливается руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям №№ 1 - 6 настоящему Положению.

В соответствии с п. 10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 работникам учреждений устанавливаются оклады (должностные оклады) с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

8. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом 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».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

12. Работникам образовательной организации Положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

13. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

6) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

16. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;

17. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

18. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

19. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

21. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской областии нормативными правовыми актами Озерского городского округа.

22. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

24. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в следующих размерах:

1,3 - в организациях, расположенных в зоне закрытого города Озерска.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой части оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой части оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относится надбавка специалисту логопедического пункта.

29. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 4, 5 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации на основании листа самооценки труда работника организации (приложение № 6), утверждаемого приказом руководителя организации.

30. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории 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, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

31. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской областии нормативными правовыми актами Озерского городского округа, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом норм учебной нагрузки.

32. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяютсяв Положении об оплате труда работников организациив приложениях№№4, 5.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается настоящим Положением.

Показатели оценки сложности руководства организацией устанавливаются приказом Управления образования администрации Озерского городского округа.

35. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

36. Руководитель образовательной организации приказом по образовательной организации устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя этой организации, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 7.

37. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

38. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

39. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

40. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению № 7 к настоящему Положению на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается главой администрации Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

41. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

42. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах фонда оплаты труда.

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом Управления образования администрации Озерского городского округа.

44. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения, локальными нормативными актами организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации

45. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования администрации Озерского городского округа в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

46. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

ДОр = (Бо х Км) х Кз, где

ДОр - должностной оклад руководителя организации;

Бо - базовая ставка должностного оклада руководителя организации, которая соответствует величине минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на 01 января очередного финансового года;

Км - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

Кз - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы. Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5.

47. Изменение должностного оклада руководителя организации производится по состоянию на 01 января текущего финансового года, при изменении объемных показателей (Км пункта 46 настоящего Положения) и в случае изменения минимального размера оплаты труда.

48. Руководитель Управления образования администрации Озерского городского округа в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в пункте 47 настоящего Положения, представляет курирующему образовательную

деятельность в Озерском городском округе заместителю главы администрации Озерского городского округа расчет должностного оклада руководителя организации.

Заместитель главы администрации Озерского городского округа, осуществляющий координацию деятельность организации, согласовывает расчет должностного оклада руководителя в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов в администрации округа по расчету должностного оклада руководителя организации и направляет на рассмотрение главе администрации Озерского городского округа.

49. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

IX. Заключительные положения

50. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации по согласованию с Управлением образования Озерского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

51. Основной персонал организации – работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации – работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации – работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

52. Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

53. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

54. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа.

55. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства, предусмотренные в бюджете Озерского городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников образовательной организации, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации в пределах выделенных средств.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

Руководитель организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

56. Работнику организации может быть оказана материальная помощь в пределах средств поступающих от приносящей доход деятельности, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Порядок оказания материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется локальным правовым актом организации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает глава администрации Озерского городского округа на основании письменного заявления руководителя организации, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента.

57. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

- от 1 года до 5 лет – до 0,5 должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – до 1 должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – до 1,5 должностного оклада;
- свыше 15 лет – до 2 должностных окладов.

2) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

- от 1 года до 5 лет – до 0,5 должностного оклада;

- от 5 до 10 лет – до 1 должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – до 1,5 должностного оклада;
- свыше 15 лет – до 2 должностных окладов.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Озерского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

3) в иных случаях, определяемых Управлением образования администрации Озерского городского округа.

58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке.

При принятии решения о выплате премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитываются инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда.

Размер премиальных выплат по итогам работы работникам организации уменьшается или не выплачивается полностью в случае:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременное предоставление отчётности;
- выявление фактов грубых нарушений в выполняемой работе;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава, локальных актов, должностной инструкции, несоблюдение законов Российской Федерации, нормативно-правовых актов Минфина России, приказов, распоряжений, инструкций и методических указаний Управления образования администрации Озёрского городского округа Челябинской области;
- нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил, организации финансово-хозяйственной деятельности и др.

59. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

60. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

61. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или

бочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого

ектор МБОУ СОШ №21 В.В.Анисимов

ение совета трудового коллектива
ОУ СОШ №21

— за" — 55 чел.

отокол от 26.09.2016 № 24/2

едседатель Н.В.Локтева

Приложение № 1
к Положению об оплате труд
работников муниципального бюджетно
общеобразовательного учреждени
«Средняя общеобразовательная школ
№21»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	4
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; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	3 528

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	4
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	4 032
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	4 284
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	4 536

	рабочих	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4 662

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30.

В порядке исключения оклады профессий рабочих (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, повар, изготовитель пищевых продуктов, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, швея и иные), не указанные в выпуске I, определяются в соответствии с установленными им разрядами согласно настоящему приложению.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник; лаборант	4 032
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4 284
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4410
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4 788

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; специалист по охране труда; инженер-программист	5 292
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 355
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 418
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 544

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Определение должностей руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с разделом I «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.98 № 37, (с учетом приказа Минтруда России от 15.05.2013 № 205 «О внесении изменений в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 № 37»).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	9 324
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 576
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	10 080
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	10 962

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Определение должностей педагогических работников производится в соответствии с разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (приказ Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37).

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МБОУ СОШ №21

№ пп	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (рублей)
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников организации	
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	1) надбавка за интенсивность труда:	до 30 000
	- своевременное и регулярное размещение информации на сайте организации;	до 500
	- подготовка победителей и призеров профессиональных конкурсов различного уровня;	до 2 500
	- организация предоставления платных образовательных услуг, организация внебюджетной деятельности;	до 30 000
	- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации (чрезвычайные ситуации: пожар, авария, наводнение и т.п.);	до 3 000
	- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;	до 1 500
	- сохранение благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтов);	до 1 500
	- организация работы по мониторингу удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг;	до 500
	- участие в процедурах независимой оценки качества образования (пробные аттестационные мероприятия);	до 500
	- сохранность контингента обучающихся	до 2 000
	2) премия за высокие результаты работы: - доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием, внеурочной деятельностью (более установленного показателя муниципального задания); - доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации (более установленного показателя муниципального задания); - доля педагогических работников первой и высшей квалификационных категорий (более установленного показателя муниципального задания);	до 3-х должностных окладов

	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка объектов к началу учебного года, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства или выполнение организацией отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием);	
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	По показателям оценки эффективности труда специалистов согласно таблице 1 (рассчитывается в рублях из экономии ФОТ)
	1) удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (более установленного показателя муниципального задания);	
	2) надбавка за эффективность работы (устанавливается в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании организации в целом с учетом критериев и показателей стимулирования труда работников организации)	
	3) премия за образцовое выполнение муниципального задания:	
	отсутствие обоснованных жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса;	
	отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками организации;	
1.3.	Выплаты за выслугу лет:	
	от 1 до 5 лет	300
	от 5 до 10 лет	500
	от 10 до 15 лет	1 000
	свыше 15 лет	1 400
1.4.	Премиальные выплаты по итогам работы:	до 3-х должностных окладов
	1) по итогам работы за месяц	
	2) по итогам работы за квартал	
	3) по итогам работы за полугодие	
	4) по итогам работы за год.	

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Перечень определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам МБОУ СОШ №21

№ пп	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (рублей)
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников организации	
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	до 30 000
	1) надбавка за интенсивность труда:	
	участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	300
	работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми оказавшимися в трудной жизненной ситуации	1 000
	за выполнение функций классного руководителя	1 000
	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	500
	за организацию питания	500
	за работу на разных площадках	1 300
	проверка письменных работ: - учителя начальных классов, учителя математики, русского языка и литературы; - учителя химии, биологии, физики, истории и обществознания, географии, иностранного языка, информатики	900 500
	за организацию работы АИС. Сетевой город-Образование	5 000
	за работу по созданию и корректировке расписания уроков, занятий	5 000
	руководство методическим объединением (предметными комиссиями)	500
	руководство городским методическим объединением (на основании приказ Управления образования администрации Озерского городского округа)	1 000
	2) премирование за высокие результаты работы: за участие (областной и всероссийский уровень) и результаты участия обучающихся (муниципальный, областной и всероссийский уровень) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 1 000
	положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам независимых контрольных мероприятий)	до 1 000

	распространение передового педагогического опыта: наличие авторских публикаций и опубликованных методических разработок;	до 1 000
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ: - подготовка кабинетов к новому учебному году (организация ремонта);	до 3-х должностных окладов до 2 000
	- участие в конкурсах профессионального мастерства;	до 4 000
	- подготовка и проведение открытых уроков муниципального уровня;	до 2 000
	- подготовка и проведение мастер-классов муниципального уровня;	до 2 000
	- подготовка обучающихся к участию в Научном обществе учащихся (НОУ);	до 1 000
	- участие в семинаре муниципального уровня	до 1 000
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
	1) надбавка за наличие квалификационной категории:	
	- II квалификационная категория	500
	- I квалификационная категория	1 000
	- высшая квалификационная категория	1 500
	2) надбавка за эффективность работы (устанавливается в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании организации с учетом критериев и показателей стимулирования труда работников организации);	по показателям оценки эффективности труда педагогических работников согласно таблице 2 (рассчитывается в рублях из экономии ФОТ)
	3) премия за образцовое выполнение муниципального задания (сохранение контингента обучающихся и выполнение педагогическим работником отдельных особо важных и срочных заданий);	
	4) отсутствие травм, полученных обучающимися в ходе образовательного процесса и внеурочных мероприятий;	
	5) отсутствие обоснованных жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса;	
	6) за работу в профильных классах;	500
	7) за организацию олимпиадных работ:	
	- в 1-4 классах	1 000
	- в 5-11 классах	2 000
1.3.	Выплаты за непрерывный стаж работы:	
	от 1 до 5 лет	300
	от 5 до 10 лет	500
	от 10 до 15 лет	1 000
	свыше 15 лет	1 400

1.4.	Премиальные выплаты по итогам работы: - по итогам работы за месяц - по итогам работы за квартал - по итогам работы за полугодие - по итогам работы за год	до 3-х должностных окладов
1.5.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
	1) за наличие ученой степени: - кандидат наук - доктор наук	700 1 000
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания: - спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» - ведомственный нагрудный знак - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	300 700 1 000 1 500
2.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:	
	1) надбавка специалистам логопедических пунктов	1 400

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Таблица 1. Показатели оценки эффективности труда специалистов в соответствии с п.п.1-3 п.1.2 Приложения 5

Заместитель директора (учебно-воспитательная работа)		
Критерий	**Показатель критерия**	**Плановые баллы**
1. Качество и общедоступность образования в учреждении	1.1 Организация работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	3
	1.2 Организация различных форм получения образования обучающимися (обучение на дому)	3
	1.3 Организация и проведение промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (показатели выше установленной минимальной границы по предмету)	8
	1.4 Сохранность контингента обучающихся на уровне не ниже 25 человек в среднем по школе	5
2. Качество методического руководства педагогическим коллективом	2.1 Отсутствие внепланового персонального контроля деятельности педагогов	3
	2.2 Разработка, корректировка и эффективная реализация основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	8
	2.3 Организация и проведение методических мероприятий муниципального уровня	8
	2.4 Участие в инновационной деятельности	4
	2.5 Организация сетевого взаимодействия с образовательными и иными учреждениями	2
3. Управление воспитательным процессом	3.1 Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде позитивная динамика в сторону их уменьшения.	5
	3.2 Занятость обучающихся во внеклассной и внеурочной деятельности на базе ОО (выше показателя, установленного муниципальным заданием)	8
	3.3 Организация и кураторство работы ученического самоуправления	5
4. Сохранение здоровья обучающихся в	4.1 Организация и проведение на базе ОО мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья	5

учреждении	обучающихся.	
5. Эффективность управленческой деятельности	5.1 Уровень организации аттестации педагогических работников школы (выше установленного муниципальным заданием)	4
	5.2 Превышение показателя уровня повышения квалификации педагогическими работниками (выше установленного муниципальным заданием)	4
	5.3 Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	2
	5.4 Организация участия педагогов в подготовке школы к новому учебному году (сентябрь)	2
	5.5 Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	3
6. Личные профессиональные достижения заместителя директора	6.1 Презентация деятельности учреждения, результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/заочные)	5
	6.2 Наличие собственных публикаций	3
7. Сохранение и укрепление своего здоровья	7.1 Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
		ИТОГО: Максимальный балл – 95

Заместитель директора (административно-хозяйственная работа)

№ п/п	Критерий	Плановые баллы
1.1	Качественное контролирование расходов материалов и финансовых средств школы (на основании ведомости остатков материальных запасов)	12
1.2	Отсутствие замечаний к работе подчиняющегося технического и обслуживающего персонала организации	отсутствие – 5 за каждое замечание – (-) 5
1.3	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	20
1.4	Осуществление качественного контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.	15
1.5	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	12
1.6	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности (на основании актов	8

	проверок)	
1.7	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации	3
1.8	Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций (с учётом сложности аварийной ситуации)	15
1.9	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 95	
	Главный бухгалтер	
1.1	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	8
1.2	Разработка проектов локальных актов в финансово-хозяйственной сфере	5
1.3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (на основании актов проверок)	отсутствие – 15 за каждое замечание – (-) 5
1.4	Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств (на основании актов проверок)	20
1.5	Полное и равномерное освоение бюджетных средств (по результатам квартальной отчётности)	12
1.6	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товары, работы, услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды (по результатам отчётов)	15
1.7	Рациональное составление смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимально количество необоснованных внесений изменений в экономическую классификацию	12
1.8	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации	3
1.9	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл – 95	
	Ведущий бухгалтер	
1.1	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств	10
1.2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	15
1.3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (на основании актов проверок)	отсутствие – 12 за каждое замечание – (-) 5
1.4	Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств (на основании актов проверок)	10
1.5	Полное и равномерное освоение бюджетных средств (по результатам квартальной отчётности)	10

1.6	Разработка проектов локальных актов в финансово-хозяйственной сфере	5
1.7	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации	3
1.8	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 70	
Учебно-вспомогательный персонал (документовед, инспектор по кадрам, инженер-программист, механик, техник, медицинская сестра, старший лаборант)		
1.1	Качественное ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний (по актам проверок)	10
1.2	Своевременное и качественное составление и предоставление отчетных данных (по результатам отчётов)	5
1.3	Своевременное и качественное заполнение информационных сетевых систем	5
1.4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	10
1.5	Соответствие сайта образовательной организации действующему законодательству, своевременное размещение информации на сайте образовательной организации (на основании мониторинга)	20
1.6	Поддержание состояния компьютерной техники и локальной сети учреждения на должном уровне	10
1.7	Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года (сентябрь)	2
1.8	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации	отсутствие – 3 за каждое замечание – (-) 3
1.9	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл – 70	
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию эл.оборудования, оператор хлораторной установки, слесарь-сантехник, гардеробщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник)		
1.1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	5
1.2	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
1.3	Поддержание санитарно-гигиенического состояния закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории на должном уровне	5
1.4	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	5
1.5	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	5

1.6	Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций (с учётом сложности аварийной ситуации)	5
1.7	Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года (сентябрь)	2
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	отсутствие – 3 за каждую жалобу – (-) 3
1.9	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
		ИТОГО: Максимальный балл - 40

Таблица 2.Показатели оценки эффективности труда педагогических работников в соответствии с п.п.2-6 п.1.2 Приложения 6

Учитель		
Критерий	**Показатель критерия**	**Плановые баллы**
1.Эффективность профессиональной педагогической деятельности	1.1 Наличие собственных публикаций в научно-методических и периодических изданиях, в СМИ (за одну публикацию при подтверждении)	5
	1.2 Участие в подготовке проведения семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий и др. на школьном уровне на муниципальном уровне (за одно мероприятие)	2 5
	1.3 Организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий и др. на школьном уровне на муниципальном уровне (за одно мероприятие)	4 10
	1.4 Проведение открытых уроков: - на муниципальном уровне	10
	1.5 Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, в том числе дистанционно (за каждый конкурс) при наличии подтверждения	8
	1.6 Участие в летней оздоровительной кампании (май-август)	8
	1.7 Участие педагога в ГИА в качестве организаторов	8
	1.8 Содержание кабинета на высоком эстетическом уровне (август, январь)	5
	1.9 Организация общешкольных мероприятий, организованных для обучающихся данного учреждения (в рамках предметных декад)	3
	1.10 Участие в организации и проверке олимпиадных работ городского муниципального уровня (ноябрь – декабрь, март)	10
	1.11 Дополнительные занятия с обучающимися: - пересдача материала - индивидуальные занятия	3 7
2.Обеспечение доступности качественного образования	2.1 Организация с высокомотивированными обучающимися, с обучающимися особых образовательных потребностей при предоставлении индивидуальных маршрутов, результатов НОУ	8
	2.2 Превышение нормативной наполняемости класса (свыше 25 человек) -1-3 класса - 4 и более классов	4 6

3.Результаты обучения и воспитания	3.1 Результаты выпускников, получивших на ЕГЭ по предмету баллы: -выше установленного среднего балла - высокий уровень (более 70б)	 5 8
	3.2 Результаты выпускников, получивших на ОГЭ по предмету баллы: -отсутствие оценки «неудовлетворительно» - наличие оценки «отлично»	 4 6
	3.3 Доля обучающихся, получивших в РМ ИДО (4 класс) баллы выше базового уровня, установленного по предмету, от общего количества принимавших участие в мониторинге - 1 – 20% - 21 – 40% - 41 – 60% - 61 – 80% - 81 – 100%	 1 3 4 5 6
	3.4 Наличие призовых мест во Всероссийской олимпиаде школьников (для начальной школы – Кубок Броховича) - на уровне учреждения (1 полугодие) (протокол) - на муниципальном уровне (1 полугодие)	 3 4
	3.5 Участие обучающихся в предметных конкурсах, олимпиадах (кроме этапов Всероссийской олимпиады), соревнованиях, выставках, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	5
	3.6 Наличие призовых мест в предметных конкурсах, олимпиадах (кроме этапов Всероссийской олимпиады), соревнованиях, выставках, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	8
4.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	4.1 Сохранение благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтов среди педагогов, между педагогами и сотрудниками, а также между педагогами и детьми)	5
5.Эффективность деятельности педагогического работника по повышению квалификации	5.1 Прохождение предметных курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года) в объеме 108 часов (один раз при подтверждении)	8
	5.2 Прохождение модульных предметных курсов повышения квалификации (при наличии сертификата)	2
	5.3 Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 5 лет) в области ИКТ не менее 72	8

	часов (один раз при подтверждении)	
	5.4 Прохождение модульного курса повышения квалификации в области ИКТ (при наличии сертификата)	2
6.Эффективность деятельности классного руководителя	6.1 Сохранение контингента обучающихся (июнь), без учёта случаев, не зависящих от классного руководителя	2
	6.2 Организация и участие классного коллектива в деятельности МБОУ СОШ №21 и социума по результатам педагогического аудита и мониторинга (по итогам четверти)	3
	6.3 Результативность участия воспитанников в массовых внеклассных и внешкольных мероприятиях, конкурсах, фестивалях и т.д.	3
	6.4 Качество ведения установленной для классного руководителя документации по результатам ВШК и педагогического аудита (по итогам четверти)	3
	6.5 Охваченность обучающихся горячим питанием: от 25 до 50% обучающихся более 50% обучающихся	 1 3
	6.6 Организация поездок и походов	3
	6.7 Работа классного руководителя над качеством обученности в классе: - стабильное качество - повышение качества	 3 5
	6.8 Работа дублера классного руководителя (учитывается временной промежуток, объем выполненной работы)	до 10
	6.9.Превышение нормативной наполняемости класса	3
7.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документов)	7.1 Своевременное и качественное ведение обязательной документации (предметные страницы электронного классного журнала, по справке заместителя директора)	5
	7.2 Своевременность и достоверность предоставления необходимой отчётности (по справке заместителя директора, руководителя методического объединения и др.)	5
8.Сохранение и укрепление своего здоровья	8.1 Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО	X
	Педагог-психолог	
1.Социальная работа с семьями и детьми	Составление характеристик на детей из неблагополучных семей в суд, опеку, КПДН, ГПМПК	10
	В рамках деятельности соц.педагога – патронаж неблагополучных семей	5

2.Выполнение деятельности, несвойственной профессиональному функционалу	В школе – сопровождение в кружки, секции, в театр, на репетиции, в другие города на олимпиады, в лагеря, экскурсии, поликлинику и т.д.	5
3.Выполнение особо важных и срочных заданий	Экспертиза психического состояния ребенка, семейной ситуации развития по запросам судов, прокуратуры, органов опеки, поликлиники и др.внешних организаций	5
	Анкетирование, диагностирование не входящие в план работы (с доведением результатов в рамках служебного пользования)	10
4.Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий	Групп, организаторов, жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий	10
	Проверка олимпиадных работ	10
	Количество призовых мест во Всероссийской олимпиаде школьников (по психологии) - на уровне учреждения (октябрь) - на муниципальном уровне (ноябрь)	5 5
5.Разработка и использование новых диагностических методик	Самостоятельная подборка новых диагностических методик	5
	Самостоятельная разработка новых анкет, карт наблюдений	5
6.Наличие опубликованных собственных методических и диагностических разработок	За каждую разработку	5
7.Участие педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе	Участие педагога-психолога в разработке локальных актов, дополнительных образовательных программ, других нормативных документов ОО	5
	Участие в проведении семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий школьного и муниципального уровня	5
8.Эффективность деятельности педагогического работника по повышению квалификации	Наличие сертификата в объеме 108 часов (один раз при подтверждении) Наличие сертификата (свидетельства о прохождении предметных курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 5 лет) в области ИКТ не менее 72 часов (один раз при подтверждении)	5
9.Сохранение и укрепление своего здоровья	9.1 Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 100	
Учитель-логопед		

1.Своевременное и качественное предоставление отчетности		8
2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны органов, контролирующих работу		5
3.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Ведение всей документации, предусмотренной Положением о логопункте	5
4.Образцовое содержание кабинета в соответствии с Положением о смотре кабинетов		5
5.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися занятий без уважительной причины	Без уважительной причины занятия учащимися не пропускаются	8
6.Увеличение объема работы (переполненность логопункта – более 25 обучающихся на 1 ставку учителя-логопеда)		10
7.Проверка тетрадей		10
8.Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства		10
9.Обобщение и распространение передового практического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах городского, регионального, областного уровня	5
10.Наличие публикаций, собственных методических и диагностических разработок учебных пособий, применяемых в коррекционной работе		5
11.1.Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении предметных курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года) в объёме 108 часов (один раз при подтверждении) 11.2. Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 5 лет) в области ИКТ не менее 72 часов (один раз при подтверждении)		10
12.Сохранение благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтов среди педагогов, между педагогами и сотрудниками, а также между педагогами и детьми)		5
13.Участие во внебюджетной деятельности		3
14.Ведение индивидуального сайта		6
15.Сохранение и укрепление своего здоровья	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 100	
Преподаватель-организатор ОБЖ		
1.Выплаты за важность	Организация сетевого взаимодействия с сотрудниками ГОиЧС, ГИБДД, МВД	5

выполняемых работ	Наличие победителей и призеров среди обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др.по ОБЖ и ГОиЧС	15
	Отсутствие происшествий на массовых и открытых мероприятиях	15
	Организация и качественное проведение военных сборов с обучающимися (май)	15
	Выполнение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию (по справке заместителя директора)	10
	Отсутствие травм среди обучающихся	10
	Выполнение мероприятий по антитеррористической деятельности	10
2.Выплаты за качество выполняемых работ	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий по ОБЖ, ГОиЧС (по факту)	5
	Выступление на конференциях, семинарах, педагогических и методических советах	5
3.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации	5
4.Сохранение и укрепление своего здоровья	4.1 Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 100	
	Социальный педагог	
1.Мониторинг, отчетность и профилактическая работа с обучающимися и их родителями (законными представителями) по непосещаемости занятий по неуважительной причине	Журнал посещаемости, журнал учета нарушений правил поведения обучающихся	10
2.Охват обучающихся, состоящих на учете в ОПДН и на ВШК учете кружковой работой, занятиями в факультативах и секциях	Положительная динамика охвата кружковой работой (сентябрь, апрель)	10
3.Профилактика девиантного поведения	Положительная динамика обучающихся находящихся на учете в ОПДН (сентябрь, январь)	10

4.Наличие собственных публикаций в научно-методических и периодических изданиях, в СМИ (за одну публикацию)	Наличие публикаций	5
5.Ведение сайта		5
6.Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска и семьями, находящимися в социально-опасном положении и др.	Участие в проведении открытых мероприятий, семинаров.	5
7.1.Наличие сертификата в объёме 108 часов (один раз при подтверждении) 7.2. Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 5 лет) в области ИКТ не менее 72 часов	Сертификат, документ, подтверждающий обучение	5
8.Внешняя оценка деятельности (субъективная оценка со стороны родителей)	Отсутствие жалоб и конфликтов	5
9.Организация мероприятий, направленных на формирование правовой культуры	Журнал учета воспитательно-правовых мероприятий	5
10.Участие в конкурсах	Сертификат, документ, подтверждающий участие	5

профессионального мастерства различного уровня		
11.Своевременность и достоверность предоставления необходимой отчетности	Согласно циклограммы отчетности и таблицы в АТРИСи	5
12.Планирование, организация и ведение документации Совета профилактики школы	Количество проведенных заседаний	10
13.Системная работа по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения	Журнал учета воспитательно-правовых мероприятий	5
14.Планирование и организация работы по профилактике экстремизма в молодежной среде	Журнал «Материалы по профилактике экстремизма»	10
15.Сохранение и укрепление своего здоровья	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
	ИТОГО: Максимальный балл - 100	
Педагог-библиотекарь		
1.Организация чтения	Положительная динамика количества читателей, посещений, книговыдач	6
	Участие в летней оздоровительной компании	5
2.Работа с фондом	Работа с художественной литературой (расстановка фонда, выдача, сохранность, анализ отказов и недостающей литературы; перепланировка фонда Работа с фондом учебников (расстановка, выдача, ремонт, сохранность, обработка новых)	5
	Пополнение фонда библиотеки (формирование списка по потребности, рациональное распределение средств)	5

	Создание электронной базы данных библиотеки (книжный фонд и фонд учебной литературы)	5
3.Массовая работа	Проведение открытых мероприятий (внутришкольных, городских, для педагогических работников)	5
4.Методическое сопровождение	Выступление на семинарах, конференциях, педагогических советах, форумах (различного уровня)	4
	Участие в научно-исследовательской работе	2
	Помощь в организации и подготовке учащимися и педагогами к олимпиадам, конкурсам, викторинам (акт выполненных работ)	5
	Пополнение раздела «Библиотека» на школьном сайте	2
5.Внешкольная деятельность	Участие в ежегодном Мониторинге ИДО для 4 классов	3
	Участие в проведении ГИА, ЕГЭ и других тестовых испытаний	6
6.Отчетность и документооборот	Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	5
	Своевременное и корректное заполнение он-лайн формы областного Мониторинга обеспеченности образовательных учреждений учебной литературой (один раз в год)	5
	Формирование ежегодного муниципального и областного заказа на учебную литературу (один раз в год)	5
7.Повышение квалификации и общего профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года) в объеме 108 часов (один раз при подтверждении)	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах (при наличии подтверждающего документа)	4
	Наличие авторских программ (за каждую)	2
	Разработка и публикация методических рекомендаций, стенгазет, буклетов (при наличии подтверждающих документов)	3
8.Содержание кабинета	Оформление и подготовка кабинета в учебном году (перестановка фонда, смена информационных панелей)	5
9.Трудовая дисциплина	Культура общения и сохранение благоприятного психологического климата в коллективе	5
10.Сохранение и укрепление своего здоровья	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	5
		ИТОГО: Максимальный балл – 100
Педагог дополнительного образования		
1.Позитивные	1.1 Наполняемость и сохранение контингента	

результаты деятельности	обучающихся в объединении: • 80-89% • 90-99% • 100%	1 2 3
	1.2 Привлечение в работу объединения трудных подростков	(за каждого обучающегося 1 балл) Примерно 2
	1.3 Количество обучающихся, принимавщих участие в выставках, конкурсах, фестивалях, научно – практических конференциях различного уровня, от общего количества обучающихся (призовые места, поощрения) • до 25% (подтверждение) • более 50%	2 3
	1.4 Наличие обучающихся, ставших победителями и призерами в конкурсных мероприятиях различного уровня Город 1 место 2 место 3 место	5 4 3
	Область 1 место 2 место 3 место	5 4 3
	Межрегиональный 1 место 2 место 3 место	5 4 3
	Всероссийский 1 место 2 место 3 место	5 4 3
	1.5 Совершенствование программно – методического обеспечения, разработка диагностических, дидактических материалов	1
2.Профессиональные достижения	2.1 Наличие собственных публикаций в научно – методических и периодических изданиях, в СМИ (за одну публикацию)	2
	2.2 Участие в организации и проведении семинаров, конференций, мастер – классов, педагогических мастерских и др. школьного и муниципального уровня (за одно мероприятие)	1
	2.3 Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционно (за каждый конкурс)	1
	2.4 Ведение и регулярное обновление	1

	индивидуального сайта педагога	
	2.5 Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года) в объеме 108 ч (один раз при подтверждении)	2
	2.6 Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 5 лет) в области ИКТ в объеме не менее 72 часов (один раз при подтверждении)	2
3. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	3.1 Сохранение благоприятного психологического климата в коллективе	2
	3.2 Отсутствие несчастных случаев, травм	2
4.Сохранение и укрепление своего здоровья	4.1 Работа без предъявления листов нетрудоспособности	5
5.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документов)	5.1 Своевременность и достоверность предоставления необходимой отчетности	2
	5.2 Своевременное и качественное ведение обязательной документации (журналы, планы)	2
	5.3 Исполнение трудовой дисциплины и соблюдение норм локальных актов, правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, приказов, положений.	2
ИТОГО: Максимальный балл – 100		

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21»

Перечень выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю МБОУ СОШ №21

№ пп	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
	1) надбавка за интенсивность труда;
	2) премия за высокие результаты работы;
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ.
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:
	На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования администрации Озерского городского округа
1.3.	Выплаты за выслугу лет
	надбавка за выслугу лет:
	от 1 до 5 лет
	от 5 до 10 лет
	от 10 до 15 лет
	свыше 15 лет
1.4.	Премиальные выплаты по итогам работы:
	1) по итогам работы за месяц;
	2) по итогам работы за квартал;
	3) по итогам работы за полугодие;
	4) по итогам работы за год.

Прошито и пронумеровано 42 листов
(сорок два)

Директор