

**Размеры должностных окладов руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14945
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13588
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12352

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Отделом образования Администрации Семикаракорского района, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей

руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 9.

Таблица № 9

**Размеры предельного соотношения заработной платы  
руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

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

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 10.

**Объемные показатели для отнесения учреждений  
к группе по оплате труда руководителей**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях культуры и искусства	за каждого обучающегося	0,5
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся  при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10  до 30
6.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната,	за каждый филиал, структурное подразделение с	

1	2	3	4
	общежитий, санатория-профилактория	количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, пищеблока		до 15
11.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе учреждения  в других случаях	до 30  до 15
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объектов	до 50
14.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20



1	2	3	4
15.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 10:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Отделом образования Администрации Семикаракорского района.
2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования - по списочному составу на начало учебного года;

в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Отделом образования Администрации Семикаракорского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования Администрации Семикаракорского района, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 11.

**Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда  
руководителей в зависимости от суммы баллов**

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

5.7.5. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Отдел образования Администрации Семикаракорского района, в порядке исключения:

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

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

5.7.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда  
отдельных категорий работников**

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

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

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году,

в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

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

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

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

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

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

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

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

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

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



В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

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

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

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

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

6.1.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

6.1.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе 21 до 25 человек - на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

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

ставки заработной платы,

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

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

## Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени



1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03
2.	Аспиранты, слушатели учреждений дополнительного профессионального образования	0,09	0,08	0,05

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных таблицей № 5 настоящего Положения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - Отделом образования Администрации Семикаракорского района;

для заместителей руководителя, главных бухгалтеров – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.6. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Отделом образования Администрации Семикаракорского района.

7.7. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Отделом образования Администрации Семикаракорского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

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

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

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

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Задоно - Кагальницкая средняя общеобразовательная школа»**

- 1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников школы (далее - Положение) разработано в соответствии с:
  - Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Положением об оплате труда работников МБОУ Задоно - Кагальницкая СОШ.
- 1.2. Положение определяет критерии установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.
- 1.3. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.
- 1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:
  - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
  - обеспечение внешней экспертной оценки труда;
  - усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности.
- 1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

Приложение 1  
к Положению о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Задано - Кагальницкая средняя общеобразовательная школа»

**Основания и порядок проведения оценки интенсивности  
и высоких результатов работ педагогов**

- 1.1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио педагогических работников – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования, а также участие в общественной жизни учреждения за определенный период времени.
- 1.2. Оценка результативности и качества работы педагогических работников производится по результатам работы за квартал, а именно: I кв.- до 30.12; II кв.- до 30.03; III кв.- до 30.03; IV кв.- до 30.09.
- 1.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, в которую входят члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, Совета школы
- 1.4. Комиссия действует на основании данного Положения, утвержденного руководителем учреждения.
- 1.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 1.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 1.7. Педагоги в установленный срок представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по УВР.
- 1.8. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в трехдневный срок.
- 1.9. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.
- 1.10. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.
- 1.11. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов)



- нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.
- 1.12. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается администрации школы. На основании протокола директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах работникам общеобразовательного учреждения.
- 1.13. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:
- вычисляется сумма баллов, полученных педагогом;
  - устанавливается размер доплаты:
    - от 80 до 100 баллов - устанавливается доплата в размере 100% от должностного оклада;
    - от 1 до 20 баллов - 0%;
    - остальное количество баллов – пропорционально,
    - один балл равен - 0,8 %
- 1.14. Начисление и выплата надбавки за результативность и качество труда педагогических работников производится на основании приказа директора школы в течение 6-ти месяцев.
- 1.15. Выплата надбавки за результативность и качество труда педагогических работников не производится с момента административного взыскания педагога (при наличии письменных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса на школьном и муниципальном уровнях).
- 1.16. Возобновление выплаты надбавки за результативность и качество труда педагогических работников производится с момента снятия с педагога административного взыскания.
- 1.17. Выплата надбавки за результативность и качество труда педагогических работников приостанавливается на время декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком до полутора лет.
- 1.18. Выплата надбавки за результативность и качество труда педагогических работников, находившихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, возобновляется до срока перерасчета при выходе педагога на основную работу.
- 1.19. При приеме на работу молодого специалиста после окончания им учебного заведения осуществлять выплату надбавки за результативность и качество труда педагогических работников в минимальном размере, согласно пункту 2.13. данного Положения до срока перерасчета.
- 1.20. Работники, прибывшие из других образовательных учреждений, предоставляют портфолио с предыдущего места работы, заверенное руководителем. На основании данного материала назначаются стимулирующие выплаты за результативность и качество труда педагогических работников.

### **Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников**

- 2.1. Показатели и критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть изменен по предложению педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.



- 2.2. Настоящие **Критерии** является основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за качество и высокие результаты работы. Оценка результативности проводится Комиссией, утвержденной приказом директора.
- 2.3. Алгоритм определения результативности:
- заполнение педагогом «Портфолио», оценочных листов с документальным подтверждением каждого критерия; предоставление председателю ШМО «Портфолио» и оценочных листов указанный срок для проверки;
  - проверка «Портфолио» председателем ШМО;
  - итоговое заседание Комиссии для согласования и утверждения оценочных листов и установления ежемесячной стимулирующей выплаты;
- 2.4. Сроки стимулирующих выплат: январь-июнь; июль-декабрь.
- 2.5. В случае не предоставления «Портфолио» педагогом стимулирующая выплата данному педагогу не устанавливается (в случае болезни педагога сроки предоставления «Портфолио» оговариваются в индивидуальном порядке).

### **Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника**

№ п/п	Показатели критериев	Оценка (количество баллов)	Фактическая оценка (количество баллов)
<b>1.Требование к результатам обучения</b>		<b>21 балл</b>	
1.1	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (и т.д.): <u>Всероссийских</u> очных/дистанц.– 4/26 <u>Региональных</u> очных/дистанц. – 3/26 <u>Муниципальных</u> - 1 человек – 16	не более 5 баллов	
1.2	Общее количество общешкольных мероприятий (досуговых, спортивных и др.), подготовленных и проведенных учителем в течение полугодия (1 мероприятие – 1 балл)	не более 2 баллов	
1.3	Работа учителя с обучающимися по предмету: предметная неделя – 16. предметные конкурсы – 16.	не более 3 баллов	
1.4	Подготовка обучающихся к научно-исследовательской, проектной работе: Участник – 1 балл Победитель (участие в муниципальном этапе) – 3 балла	не более 3 баллов	
1.5	Стабильная или положительная динамика среднего балла обучающихся по всем классам по итогам полугодия у одного учителя: равен - до 1 балл выше - до 2 балла	не более 2 баллов	
1.6	Отсутствие у учителя обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам: академическая задолженность отсутствует или она обоснована (учет качества обоснования).	не более 1 балла	
1.7	Подготовка обучающихся к ОГЭ (выбор обучающимися предмета) 10 обучающихся – 1 балл	0 – 5 баллов	
<b>2. Требование к условиям реализации образовательного процесса</b>		<b>46 баллов</b>	
2.1	Учитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального и федерального уровня:	не более 5 баллов	

	участие – 1 балл призер – 2 балла победитель – 3 балла		
2.2	Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер-классы (при наличии сданных материалов) Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов	не более 5 баллов	
2.3	Участие учителя, закрепленное приказом по школе, Отделу образования в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению: РМО – 1 балл; Педагоги-участники ЕГЭ, ОГЭ, ВПР - 1 экзамен - 0,5 балла; участие в проверке ОГЭ, ВПР - 1 проверка – 1 балл; участие в проверке конкурсных работ - 1 проверка - 0,5 балла	не более 5 баллов	
2.4	Участие учителя, закрепленное приказом, протоколом по школе по следующим направлениям (и др.): ШМО – 1 балл; Подвоз обучающихся - 1 балл; Участие в профсоюзной деятельности – 1 балла; Участие в выборах - 1 балла	не более 4 баллов	
2.5	Участие в вебинарах (при наличии сертификата или по графику школьных видеоконференций): школьная видеоконференция - 1 балл 1 вебинар - 0,5 балла	не более 1 балла	
2.6	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях, родительских собраниях и т.п. (при наличии сданных материалов, протокола ШМО, РМО) 1 выступление – 1 балл	не более 3 баллов	
2.7	Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки в межкурсовой период – 1 балл внеочередные курсы – 1 балл	не более 2 баллов	
2.8	Наличие публикаций, методических материалов в СМИ (в том числе размещение на сайтах в Интернете): 1 материал – 1 балл. Материал, размещенный учителем (его обучающимся) в газете «Семикаракорские вести» - 2 балла	не более 2 баллов	
2.9	Работа с системой АИС «Электронная школа»	не более 2 баллов	
2.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея) – 0 - 2 балла Подготовка кабинета к ОГЭ, ЕГЭ – 2 балла	не более 4 баллов	
2.11	За напряженность и интенсивность работы: - классные руководители 1, 4, 5, 9, 11 классов	не более 5 баллов	
2.12	Организация работы в классе с «трудными» детьми, работа с детьми из социально-неблагополучных семей, профилактика правонарушений.	не более 3 баллов	
2.13	Учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы. Наличие самостоятельно разработанных программ по предмету и спецкурсам (курс в параллели): <ul style="list-style-type: none"> <li>• элективные курсы - 0,5 балла</li> <li>• профильные курсы - 0,5 балла</li> </ul>	не более 5 баллов	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• адаптированные программы курсов – 0,5 балла</li> <li>• обучение на дому - 0,5 балла</li> <li>• экстернат - 0,5 балла</li> </ul>		
<b>3. Требования к исполнительской дисциплине 9 баллов</b>			
3.1	Отсутствие нарушений в качестве и сроков ведения соответствующей школьной документации (рабочие программы, журналы, отчеты и др.), выполнение прямых обязанностей.	не более 5 баллов	
3.2	Эффективность работы классного руководителя с классом: - рейтинг по самоуправлению - 1балл; - явка детей на общешкольные мероприятия- 1балл; - внешний вид учащихся - 1балл; - работа с пропусками обучающихся - 1 балл	не более 4 баллов	
<b>4. Требования к организации физкультурно-оздоровительной работы 22 балла</b>			
4.1	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях (наличие страховки)	1 балла	
4.2	Организация питания детей (при отсутствии замечаний: замечание – минус 1 балл). Питаются: до 50% - 0,5 балла 50% - 1 балл 70% - 2 балла 95%-100% - 3 балла	не более 3 баллов	
4.3	Организация отдыха детей в оздоровительных учреждениях (организация отдыха через ДСЗН) Загородный лагерь: 1 человек – 1 балл 1 человек в «Солнышко» - 1,5 балла	не более 4 баллов	
4.4	Организация экскурсий (кроме классов, работающих по ФГОСам): 1 экскурсия – 1 балл; 1 экскурсия в районный музей – 2 балла	не более 2 баллов	
4.5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы при проведении летней оздоровительной кампании (начальник лагеря, педагог в ЛДП «Улыбка» )	2 балла	
<b>5. Поддержка молодых специалистов 2 балла</b>			
	1. Стаж: до 3-х лет. 2. Работа наставников.	2 балла	
		<b>Итого</b>	<b>100 баллов</b>

Таблица 2

**Критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам - психологам**

№ п/п	Показатели критериев	Оценка (количество баллов)	Фактическое участие педагога	Фактическая оценка (количество баллов)
<b>1.Требование к результатам обучения - 21 балл</b>				
1.1	Наличие призовых мест (у обучающихся) на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (и т.д.):	не более 5 баллов		

	<p><u>Всероссийских очных/дистанц.</u> – 4/26</p> <p><u>Региональных очных/дистанц.</u> – 3/26</p> <p><u>Муниципальных</u> - 1 человек – 16</p>			
1.2	Общее количество общешкольных мероприятий (досуговых, спортивных и др.), подготовленных и проведенных педагогом в течение полугодия (1 мероприятие – 1 балл)	не более 2 баллов		
1.3	Работа учителя с обучающимися по предмету: предметная неделя – 1б. предметные конкурсы – 1б. школьный этап олимпиады – 1б.	не более 3 баллов		
1.4	Подготовка обучающихся к научно-исследовательской, проектной работе: 1 работа (участие) – 1 балл Победитель (участие в муниципальном этапе) – 3 балла	не более 3 баллов		
1.5	За внедрение ФГОС НОО, ООО, СОО: корректировка учебных программ; участие в разработке инструментария и процедур оценки качества образования; ведение мониторинга личностных и метапредметных достижений обучающихся	не более 2 баллов		
1.6	Стабильная работа консультативной психологической службы	1 балл		
1.7	За интенсивность труда по психолого-педагогическому сопровождению предпрофильной подготовки и профильного обучения	не более 5 баллов		
<b>2. Требование к условиям реализации образовательного процесса - 46 баллов</b>				
2.1	Педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального и федерального уровня (приказ Отдела образования): участие – 1балл призер – 2 балла победитель – 3 балла Педагог стал призером, победителем во <u>Всероссийском (международном) дистанционном</u> конкурсе – 1 конкурс – 1 балл	<p>не более 5 баллов</p> <p>Не более 2баллов</p>		

2.2	Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, мастер-классы (при наличии сданных материалов) Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов	не более 5 баллов		
2.3	Участие учителя, закрепленное приказом по школе, Отделу образования в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению: РМО – 1 балл; Педагоги-участники ЕГЭ, ОГЭ, ВПР – 1 экзамен – 0,5 балл; Участие в проверке конкурсных работ – 1 проверка – 1 балл	не более 5 баллов		
2.4	Участие учителя, закрепленное приказом, протоколом по школе по следующим направлениям (и др.): ШМО – 1 балл; Участие в профсоюзной деятельности – 0,5 балла; Участие в деятельности партии «Единая Россия» - 0,5 балла Подвоз – 1 балл	не более 4 баллов		
2.5	Участие в вебинарах (при наличии сертификата или по графику школьных видеоконференций): школьная видеоконференция – 1 балл 1 вебинар – 0,5 балла	До 1 балла		
2.6	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях, родительских собраниях и т.п. (при наличии сданных материалов, протокола ШМО, РМО) 1 выступление – 1 балл 1 выступление на РМО – 1,5 балла	До 3 баллов		
2.7	Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	До 1 балла		
2.8	Наличие публикаций, методических материалов в СМИ (в том числе размещение на сайтах в Интернете): 1 материал – 1 балл;	До 2 баллов		



	Материал, размещенный учителем (его обучающимися) в газете «Семикаракорские вести» - 2 балла			
2.9	Составление базы данных детей, нуждающихся в психологической помощи	До 3 баллов		
2.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея) – 0 - 2 балла Подготовка кабинета к ОГЭ, ЕГЭ – 2 балла	До 4 баллов		
2.11	Психологическое сопровождение параллели 1, 4, 5, 7-8, 10-х: работа с детьми, испытывающими дезадаптацию, трудности в обучении, общении со сверстниками, педагогами, родителями.	До 5 баллов		
2.12	Работу с детьми из неблагополучных семей: обеспечение индивидуальной консультативной и практической помощи учащимся, родителям, учителям; профилактические беседы с родителями, обучающимися; взаимоотношений членов семьи; разработка и реализация плана индивидуальной работы с неблагополучными семьями; представление интересов детей в государственных учреждениях и правоохранительных	До 5 баллов		
2.13	Учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы. Наличие самостоятельно разработанных программ по предмету и спецкурсам (курс в параллели) 0,5 балла: <ul style="list-style-type: none"> <li>• элективные курсы;</li> <li>• адаптированные программы;</li> <li>• профилактика беспризорности и безнадзорности;</li> <li>• профилактика употребления ПАВ;</li> </ul>	До 3 баллов		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• программы Доступная среда;</li> <li>• профилактика суицидального поведения.</li> </ul>			
<b>3. Требования к исполнительской дисциплине - 9 баллов</b>				
3.1	Отсутствие нарушений в качестве и сроков ведения соответствующей школьной документации (рабочие программы, журналы, отчеты и др.), выполнение прямых обязанностей.	До 5 баллов		
3.2	Эффективность работы классного руководителя с классом: - рейтинг по самоуправлению - 1балл; - явка детей на общешкольные мероприятия- 1балл; - внешний вид обучающихся - 1балл; - работа с пропусками, опозданиями обучающихся - 1 балл.	До 4 баллов		
<b>4. Требования к организации психологического благополучия участников образовательного процесса 22 балла</b>				
4.1	Отсутствие травм, полученных обучающимися на урочных и внеурочных занятиях (наличие страховки)	До 1 балла		
4.2	Психологическое сопровождение обучающихся: - одаренные дети; - «группа риска»; - находящиеся под опекой; - инвалиды; - находящиеся в сложных жизненных обстоятельствах	До 3 баллов		
4.3	Организация отдыха детей в оздоровительных учреждениях (организация отдыха через ДСЗН) Загородный лагерь: 1 человек – 1 балл 1 человек в «Солнышко» - 1,5 балла	До 4 баллов		
4.4	Составление психолого-педагогических заключений по материалам исследовательских работ с целью ориентации педагогического коллектива, а также родителей (лиц их замещающих) в проблемах личностного и социального развития обучающихся,	До 2 баллов		

	воспитанников. ПМПК, заседание школьных профилактических комиссий			
4.5	Выполнение функций классного руководителя	До 10 баллов		
4.6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (начальник лагеря, педагог в лагере «Солнышко»)	2 балла		
<b>5. Поддержка молодых специалистов</b>			<b>2 балла</b>	
	1.Стаж: до 3-х лет. 2.За педагогическое наставничество с молодыми специалистами и педагогами, вновь прибывшими в общеобразовательную организацию, со специалистами вновь назначенными на должность.	2 балла		
		<b>Итого</b>	<b>100 баллов</b>	

Таблица 3

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы  
учителя-логопеда**

№ п/п	Показатели критериев	Оценка (количество баллов)	Фактическое участие педагога	Фактическая оценка (количество баллов)
<b>1.Требование к результатам обучения - 23 балла</b>				
1.1	Наличие призовых мест (у обучающихся) на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (и т.д.): <u>Всероссийских очных/дистанц.</u> – 4/2б <u>Региональных очных/дистанц.</u> – 3/2б <u>Муниципальных</u> - 1 человек – 1балл	До 5 баллов		
1.2	Общее количество общешкольных мероприятий (досуговых, культурно-массовых др.), подготовленных и проведенных библиотекарем-педагогом в течение полугодия 1 мероприятие – 1 балл	До 5 баллов		
1.3	Работа библиотекаря-педагога с обучающимися по предмету: предметная неделя – 1б. предметные конкурсы – 1б. школьный этап олимпиады – 1б.	До 3 баллов		
1.4	Подготовка обучающихся к научно-исследовательской, проектной работе: 1 работа (участие) – 1 балл Победитель (участие в	До 3 баллов		

	муниципальном этапе) – 3 балла			
1.5	Стабильная или положительная динамика обращений обучающихся по всем классам по итогам полугодия равен - 1 балл выше - 2 балла	До 2 баллов		
1.6	Отсутствие в библиотеке обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам сдачи учебников и художественной литературы (картотека читателей)	До 1 балла		
1.7	Подготовка обучающихся к ОГЭ (выбор обучающимися предмета) 10 обучающихся – 1 балл	До 4 баллов		
<b>2. Требование к условиям реализации образовательного процесса - 44 балла</b>				
2.1	Библиотекарь-педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального и федерального уровня (приказ Отдела образования): участие – 1 балл призер – 2 балла победитель – 3 балла <i>Всероссийский (международный) дистанционный) – 1 конкурс - призер, победитель – 1 балл</i>	До 5 баллов  <i>не более 2 баллов</i>		
2.2	Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-класса (при наличии сданных материалов) Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов	До 5 баллов		
2.3	Участие педагога, закрепленное приказом по школе, Отделу образования в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и в Федеральной целевой программе «Русский язык» 2016 – 2020 г.г: РМО – 1 балл; Мероприятие по популяризации русского языка – 2 балла	До 5 баллов		
2.4	Участие педагога, закрепленное приказом, протоколом по школе по следующим направлениям (и др.): ПМО – 1 балл; Участие в профсоюзной деятельности – 0,5 балла; Участие в деятельности партии «Единая Россия» - 0,5 балла	До 4 баллов		

	Подвоз – 1 балл			
2.5	Участие в вебинарах (при наличии сертификата или по графику школьных видеоконференций): школьная видеоконференция - 1 б. 1 вебинар - 0,5 б.	До 1 баллов		
2.6	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях, родительских собраниях и т.п. (при наличии сданных материалов, протокола ШМО, РМО) 1 выступление – 1 балл 1 выступление на РМО – 1,5 балла	До 3 баллов		
2.7	Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки внеочередные курсы – 1 балл	До 1 баллов		
2.8	Наличие публикаций, методических материалов в СМИ (в том числе размещение на сайтах в Интернете): 1 материал – 1 балл; Материал, размещенный педагогом (его обучающимися) в газете «Семикаракорские вести» - 2 балла	До 2 баллов		
2.9	Работа с системой видеоконференция региональной связи: 1 занятие – 1 балл	До 3 баллов		
2.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея) – 0 - 2 балла Подготовка кабинета к ОГЭ, ЕГЭ – 2 балла	До 4 баллов		
2.11	За напряженность и интенсивность работы: - классные руководители 1, 4, 5, 9-11 классов	До 5 баллов		
2.12	За интенсивность обслуживания работников и обучающихся в читальном зале Свыше 300 человек в месяц - 3 балла	До 3 баллов		
2.13	Библиотекарь-педагог создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы: • Наличие самостоятельно разработанных программ по	До 3 баллов		



	комплектации школы печатными и электронными ресурсами по всем предметам учебного плана.			
<b>3. Требования к исполнительской дисциплине учителя-предметника, классного руководителя - 9 баллов</b>				
3.1	Отсутствие нарушений в качестве и сроков ведения соответствующей школьной документации (рабочие программы, журналы, отчеты и др.), выполнение прямых обязанностей.	До 5 баллов		
3.2	Эффективность работы классного руководителя с классом: - рейтинг по самоуправлению - 1балл; - явка детей на общешкольные мероприятия- 1балл; - внешний вид обучающихся - 1балл; - работа с пропусками, опозданиями обучающихся - 1 балл.	До 4 баллов		
<b>4. Требования к организации культурно-просветительской работы - 22 балла</b>				
4.1	Отсутствие травм, полученных обучающимися на урочных и внеурочных занятиях (наличие страховки)	До 1 балла		
4.2	Формирование информационной культуры обучающихся и педагогов: знакомство читателей с возможностями виртуальных электронных библиотек, музеев, выставок- 1балл	До 3 баллов		
4.3	Увеличение зоны обслуживания при учете и инвентаризации библиотечных ресурсов: 1.Сбор заявок по классам, анализ фонда учебников и количества обучающихся – 2 балла 2.Формирование общешкольного заказа на учебники – 1 балл 3.Оформление подписки на периодические издания -1 балл	До 4 баллов		
4.4	Организация экскурсий. Сотрудничество с МПЦБ 1 экскурсия – 1 балл; 1 экскурсия в районный музей – 2 балла	До 2 баллов		
4.5	Выполнение функций классного руководителя	До 10 баллов		
4.6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (начальник лагеря, педагог в лагере «Солнышко»)	2 балла		
<b>5. Поддержка молодых специалистов - 2 балла</b>				

	1.Стаж: до 3-х лет. 2.Работа наставников.	2 балла		
		<b>Итого</b>	<b>100 баллов</b>	

- от 80 до 100 баллов - устанавливается доплата в размере 100% от ставки, должностного оклада;
- от 0 до 20 баллов - 0%;
- остальное количество баллов - пропорционально.
- один балл равен- 0,8%

### **Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ**

- 1.1. Надбавка в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно Таблицам 1-9.

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

- руководителю учреждения – Отделом образования Администрации Семикаракорского района, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

- 1.2. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.
- 1.3. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

Таблица 1

#### **Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам**

№ п/п	Критерии надбавки	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
<b>1. Эффективность деятельности учреждения:</b>		<b>до 100%</b>
1.1	Результативность работы по подготовке и проведению ЕГЭ, ОГЭ (качество равно или выше областного показателя)	до 20
1.2	Показатели реализации программ индивидуального обучения для особо одаренных детей	

	до 50% свыше 50%	до 20 до 30
1.3	Полученные задания выполняются в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков	до 20
1.4	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 30
<b>2. Участие в муниципальных, региональных, федеральных фестивалях, конкурсах, смотрах:</b>		<b>до 90%</b>
2.1	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах с наличием призовых мест	до 40
2.2	Проведение открытых уроков, выступлений на конференциях на конференциях, семинарах, педагогических советах	Муниципальный уровень – до 10 Зональный уровень – 20
2.3	Наличие обучающихся занявших призовые места (I-III) в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и олимпиадах в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, спартакиадах: до 50% участвовавших учащихся свыше 50%	до 20 до 30
<b>3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		<b>до 10%</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 2

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ заместителям директора по УВР**

№ п/п	Критерии надбавки	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
<b>1. Эффективность деятельности учреждения:</b>		<b>до 160%</b>
1.1	Результативность работы по подготовке и проведению ЕГЭ, ОГЭ (качество равно или выше областного показателя) 2 предмета больше 2 предметов	до 10 до 20
1.2	Показатели реализации программ индивидуального обучения для особо одаренных детей до 50% свыше 50%	до 10 до 20
1.3	Качество реализация программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которым созданы условия для получения образования по адаптированным образовательным программам	до 20
1.4	Качество и достоверность предоставляемой информации	до 20
1.5	Увеличение количества обучающихся вовлеченных в систему дополнительного образования, от общего	до 10

	количества обучающихся	
1.6	Своевременное размещение на официальном сайте в сети Интернет информации о деятельности учреждения	до 10
1.7	Реализация программ педагогов по здоровьесбережению 1-3 программы свыше 3 программ	до 10 до 20
1.8	Отсутствие обучающихся совершивших правонарушений	до 10
1.9	Полученные задания выполняются в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков	до 10
1.10	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 20
<b>2. Участие в муниципальных, региональных, федеральных фестивалях, конкурсах, смотрах:</b>		<b>до 30</b>
2.1	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах с наличием призовых мест	до 10
2.2	Наличие обучающихся занявших призовые места (I-III) в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и олимпиадах в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, спартакиадах: до 50% участвовавших учащихся свыше 50%	до 10 до 20
<b>3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		<b>до 10</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 3

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
главному бухгалтеру**

№ п/п	Критерии надбавки	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
<b>1. Эффективность деятельности учреждения:</b>		<b>до 190%</b>
1.1	Исполнение сроков сдачи отчетов, документации, качество и достоверность предоставляемой информации	до 20
1.2	Отсутствие нарушений, зафиксированных со стороны контролирующих органов и главного распорядителя бюджетных средств	до 10
1.3	Соблюдение требований о размещении заказа в соответствии с Федеральным законом №44-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение услуг для государственных и муниципальных нужд»	до 10



1.4	Своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования (положения, приказы, инструкции и т.д.).	до 20
1.5	Эффективное пополнение внебюджетного счета школы	до 10
1.6	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 20
1.7	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в экономике Ростовской области	до 30
1.8	Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности	до 30
1.9	Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), наличие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 20
1.10	Своевременное исполнение показателей плана ФХД, внесение информации на федеральные сайты	до 20
<b>2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		<b>до 10%</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 4

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора по административно-хозяйственной части**

№ п/п	Критерии надбавки	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
<b>1. Эффективность деятельности учреждения:</b>		<b>до 190%</b>
1.1	Качественное ведение документации	до 20
1.2	Своевременная подготовка отчетов, документов	до 20
1.3	Качество ежедневной уборки помещений	до 20
1.4	Качество генеральной уборки помещения	до 20
1.5	Качество систематического осмотра технического состояния закрепленных объектов	до 20
1.6	Качественное и своевременное выполнение технического обслуживания и текущего ремонта систем водоснабжения, канализации и другого оборудования	до 10
1.7	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территории и в здание школы	до 20
1.8	Качественная подготовка школы к работе в осенне-зимнем периоде	до 20
1.9	Качественное проведение ремонтных работ по	до 20

	подготовке школы к новому учебному году	
1.10	Полученные задания выполняются в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков	до 10
1.11	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 20
<b>2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		<b>до 10</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 5

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
библиотечным работникам**

№	Критерии надбавки	Количество процентов от должностного оклада
1.	<b>Создание условий для информационного сопровождения участников образовательного учреждения</b>	<b>до 130%</b>
1.1.	Развитие фонда библиотеки: доступность; разнообразие по составу (использование различных носителей информации) и структуре; ежегодное стабильное пополнение фонда.	до 30
1.2	Проведение уроков информационной культуры Библиотечное и библиографическое информационное обслуживание	до 20
1.3	Реализация программы развития библиотеки, плана библиотечного обслуживания.	до 25
1.4	Проведение массовых мероприятий по популяризации книг, конкурсы	до 20
1.5	Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	до 15
1.6	Отсутствие в библиотеке обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам сдачи учебников и художественной литературы.	до 25
2.	<b>Исполнительская дисциплина</b>	<b>до 60</b>
2.1	Отсутствие нарушений в качестве и сроках ведения соответствующей школьной документации, информационно-аналитические материалы, отчеты, заявки и др., выполнение прямых обязанностей.	до 30
2.2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	до 15
2.3	Аналитическая деятельность, в том числе по изучению запросов пользователей	до 10
2.4	Создание эстетической среды в библиотеке	до 5
3.	<b>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>	<b>до 10</b>
	<b>Итого</b>	<b>до 200</b>

Таблица 6

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
учителю-логопеду, педагогу-психологу**

<b>№</b>	<b>Критерии надбавки</b>	<b>Количество процентов от должностного оклада</b>
<b>1.</b>	<b>Сопровождение образовательного процесса</b>	<b>до 175%</b>
1.1.	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок	до 30
1.2	Подготовка документов для территориальной ПМПК, организация мониторинга детского развития	до 35
1.3	Участие в методических семинарах и профессиональных конкурсах: Муниципальных Региональных Всероссийских	до 5 до 10 до 15
1.4	Участие в реализации программ: Профилактика беспризорности и безнадзорности, Профилактика употребления ПАВ, Программа социально-психологического сопровождения детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации,	до 30
1.5	Разработка индивидуальных траекторий в рамках программ психологического сопровождения (сопровождение класса, обучающихся)	до 35
1.6	Межведомственное сотрудничество (со следственными органами)	до 15
1.7	Методических пособий, в том числе размещение материалов на сайтах в интернете	до 15
<b>2.</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	<b>до 15%</b>
2.1	Отсутствие нарушений в качестве и сроков ведения соответствующей школьной документации (рабочие программы, журналы, отчеты и др.), выполнение прямых обязанностей. Выполнение срочных поручений.	до 15
<b>3.</b>	<b>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.</b>	<b>до 10%</b>
<b>Итого</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 7

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
секретаря руководителя, инспектора по кадрам, секретаря**

<b>№</b>	<b>Критерии надбавки</b>	<b>Количество процентов от должностного оклада</b>
<b>1.</b>	<b>Сопровождение образовательного процесса</b>	<b>до 125%</b>
1.1.	Своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления	до 30
1.2	Своевременное и качественное исполнение документов	до 25
1.3	Заполнение базы ЕГЭ, ОГЭ	до 50
1.4	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 20

<b>2.</b>	<b>Исполнительская дисциплина</b>	<b>до 65%</b>
2.1	Работа с информацией в интернете (пополнение сайта школы новыми материалами и др.)	до 15
2.2	Качественное ведение документации	до 20
2.3	Своевременная подготовка отчетов, документов	до 20
2.4	Соблюдение санитарно-гигиенических и эстетических норм.	до 10
<b>3.</b>	<b>Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций</b>	<b>до 10%</b>
<b>Итого</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 8

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
старшей вожатой**

<b>№</b>	<b>Критерии надбавки</b>	<b>Количество процентов от должностного оклада</b>
<b>1.</b>	<b>Сопровождение образовательного процесса</b>	<b>до 130%</b>
1.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	до 20
1.2	Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах: Муниципального Регионального Всероссийского	до 5 до 10 до 15
1.3	Высокое качество организации подготовки общешкольных мероприятий, проводимых детскими организациями школы;	до 20
1.4	Хорошая организация деятельности детских общешкольных организаций;	до 20
1.5	Эффективные методические разработки школьных праздников;	до 15
1.6	Оказание методической помощи классному руководителям в подготовке и проведении внеклассных мероприятий;	до 15
1.7	эффективные методические разработки, высокая культура работы с учащимися и родителями.	до 25
<b>2.</b>	<b>Качественное выполнение своих должностных обязанностей.</b>	<b>до 60%</b>
2.1	Своевременное и качественное оформление документации	до 15
2.2	Оформление актов зала, школы к мероприятию. Сопровождение мероприятия	до 25
2.3	Работа с информацией в интернете (пополнение сайта школы новыми фотоматериалами)	до 10
2.4	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение эстетического оформления комнаты вожатого.	до 10
<b>3.</b>	<b>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>	<b>до 10%</b>
<b>Итого</b>		<b>до 200%</b>

Таблица 9

**Критерии и размеры надбавки за качество выполняемых работ  
работникам, не вошедшим в таблицы 1-8**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии надбавки</b>	<b>Размер надбавки</b>
--------------	--------------------------	------------------------



		<b>в процентах от должностного оклада</b>
<b>1. Эффективность деятельности учреждения:</b>		<b>до 190%</b>
1.1	Качественное ведение документации	до 20
1.2	Своевременная подготовка отчетов, документов	до 20
1.3	Качество ежедневной уборки помещений	до 20
1.4	Качество генеральной уборки помещения	до 20
1.5	Качество систематического осмотра технического состояния закрепленных объектов	до 20
1.6	Качественное и своевременное выполнение технического обслуживания и текущего ремонта систем водоснабжения, канализации и другого оборудования	до 10
1.7	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территории и в здание школы	до 20
1.8	Качественная подготовка школы к работе в осенне-зимнем периоде	до 20
1.9	Качественное проведение ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году	до 20
1.10	Полученные задания выполняются в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков	до 10
1.11	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой сложности	до 20
<b>2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса</b>		<b>до 10%</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>до 200%</b>

- 1.4. Надбавка за качество выполняемых работ может быть снижена при нарушении одного из критериев указанных в Таблицах 1-9. Надбавка снижается на тот критерий, по которому имеются нарушения.



### **Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы**

- 1.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда согласно Таблице 1. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- 1.2. Работникам выплачиваются следующие виды премий:
  - премия по результатам работы за месяц;
  - премия по итогам работы за год;
  - премия за выполнение разовых и иных поручений.
- 1.3. Не начисляется премия в следующих случаях:
  - если результаты работы не достигли основных показателей премирования;
  - при увольнении работников по собственному желанию в расчетном периоде;
  - необеспечение сохранности имущества;
  - при наличии дисциплинарного взыскания.
- 1.4. Право на премию по итогам работы за год могут иметь:
  - работники, проработавшие полный календарный год и состоящие в списочном составе на конец года;
  - работники (включая женщин, ушедших в отчетном году в декретный отпуск, а также вышедших из отпуска по уходу за ребенком), проработавшие не менее шести месяцев в календарном году и состоящие в списочном составе на конец года, - с выплатой премии пропорционально отработанному в году времени.
- 1.5. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.
- 1.6. Условиями премирования работников является достижение показателей для определения премии по итогам работы. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания у работника, премирование данного работника не производится.
- 1.7. При определении показателей премирования необходимо учитывать:
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
  - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;
  - обеспечение сохранности государственного имущества;
  - за добросовестную работу по обучению и воспитанию обучающихся;
  - соблюдение финансовой дисциплины;
  - профессиональный праздник, юбилей.
- 1.8. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Отделом образования Администрации Семикаракорского района.
- 1.9. Лишение премий производится на основании приказа руководителя. Факт нарушения должен быть подтвержден служебной запиской заместителя руководителя или актом по факту нарушения, оформленном в установленном порядке, а также объяснительной работника, допустившего нарушение.

Таблица 1

**Показатели премирования работников.**

**1. Педагогические работники**

- непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- результативность мониторинга качества знаний учащихся 4-х классов;
- результативность исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
- результативность участия педагогов в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и других;
- результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы;
- результативность работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- разработка индивидуальных авторских программ, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного образовательного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- внедрение новых технологий, в том числе информационных;
- снижение количества учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- подготовка победителей и призеров Всероссийских, региональных, муниципальных

олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;

- результативность проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся, воспитанников;
- высокая исполнительская дисциплина;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- отсутствие травматизма среди обучающихся;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди учащихся;
- результативность работы с детьми «группы риска»;
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- профессиональный праздник, юбилей;
- иные результаты работы.

## **2. Заместители директора**

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- результативность управленческих решений;
- качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- качественный уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- качественный уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- качественный уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного процессов, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- профессиональный праздник, юбилей;
- иные результаты работы.

### **3. Обслуживающий персонал**

- качество ежедневной уборки помещений (чистота полов, раковин, содержание дверей и стен в туалетах в чистом состоянии, отсутствие жевательной резинки на полу и стенах);
- качество генеральной уборки помещения (чистота окон, подоконников, стен, дверей кабинетов, батарей отопления, полив и уход за цветами);
- ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории;
- участие в ремонте школы в каникулярное время;
- отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов;
- качество систематического осмотра технического состояния закреплённых объектов;
- соблюдение техники безопасности на рабочем месте;
- ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории;
- качественное и своевременное выполнение технического обслуживания и текущего ремонта систем водоснабжения, канализации и другого оборудования;
- своевременное реагирование на возникающие ЧС;
- отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства;
- качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание школы;
- проявление инициативы по выполнению работ, не входящих в круг основных функциональных обязанностей;
- обеспечение исправного технического и санитарного состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний.

### **4. Заместитель директора по административно-хозяйственной части**

- результативность управленческих решений;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- качественная подготовка школы к работе в осенне-зимнем периоде;
- оперативная работа по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы;
- обеспечение безопасного функционирования в течение всего рабочего дня;
- проведение ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения;
- за самостоятельную компьютерную обработку документов;
- профессиональный праздник, юбилей.

#### **5. Главный бухгалтер**

- своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетной документации;
- исполнение Положения об учетной политике в учреждении;
- активное участие в пополнении внебюджетного фонда школы;
- развитие фонда экономии заработной платы;
- активное участие в проводимых мероприятиях школы;
- успешные показатели за финансовый год;
- профессиональный праздник, юбилей.



**Размер, условия и порядок  
выплаты материальной помощи работникам**

1. Работникам производятся выплаты материальной помощи в размере 1% от утвержденного фонда оплаты труда.
2. Материальная помощь не выплачивается работникам, работающим по совместительству и временным работникам.
3. Размер материальной помощи работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня, исчисляется из фактически получаемого должностного оклада.
4. Выплата материальной помощи работникам производится пропорционально полным отработанным месяцам.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**администрации и профсоюзной организации учреждения**  
**по охране труда в МБОУ Задоно-Кагальницкая СОШ**  
**на 2019-2021г.**

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Задоно-Кагальницкая средняя общеобразовательная школа» в лице руководителя учреждения Лисичкиной Ю.В., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Нефедовой Н.Н. именуемые в дальнейшем «Стороны» заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области настоящее соглашение на 2019-2021 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников, учащихся и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ действующим Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о службе охраны труда .

3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2021 года.

4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или заменить их. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят и к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

5. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

6. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования ( если имеются часы по предмету ).

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а так же средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном отделе образования.

Директор МБОУ Задано-Кагальницкая СОШ

Ю.В. Лисичкина

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.Н. Нефедова

