

Управление образования администрации
Сергиево-Посадского городского округа Московской области
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»
141320, Московская обл., Сергиево-Посадский г.о., г. Пересвет, ул. Советская, д.1
тел.: 8(496) 546-74-43; serpo_mbou_ps_5@mosreg.ru
ИПН 5042069211

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа №5 г. Пересвета
(протокол от 28.08.2025 №7)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа №5 г. Пересвета»
от 28.08.2025 №54/1-О
в редакции приказа от 17.12.2025 №92/1-О

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5 Г. ПЕРЕСВЕТА"	Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5 Г. ПЕРЕСВЕТА" Дата: 2025.12.17 13:05:23 +03'00'
---	---

**Положение
об оплате труда работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Пересвета»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Пересвета» (далее – Положение) устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Пересвета» (далее - организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»./ со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», / Федеральным законом от 20.03.2025 №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», /Законом Московской области от 27.07.2013 №94/2013-ОЗ «Об образовании», постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»./ руководствуясь постановлением Правительства Московской области от 23.06.2025 №700-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Московской области, государственных общеобразовательных организаций Московской области, государственных образовательных организаций Московской области, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, и о внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», на основании Устава муниципального образования «Сергиево – Посадский городской округ Московской области»./ учитывая постановление президиума Сергиево-Посадской территориальной организации Общероссийского профсоюза образования от 01.08.2025 №9, протокол внеочередного заседания территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Сергиево-Посадском городском округе Московской области от 01.08.2025 №4, в соответствии с Постановлением от 30.06.2025 №1975 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа», с Постановлением от 19.08.2025 №2620-ПА «О внесении изменений в постановление администрации Сергиево-Посадского городского округа от 30.06.2025 №1975-ПА и приложения к нему», Уставом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета» и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и

поощрения работников образовательной организации.

1.3. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.4. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.5. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты).

1.6. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат, надбавок и стимулирующих выплат, производимых в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного(муниципального) задания (государственных (муниципальных) работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок определения должностных окладов руководителя;
- порядок определения стоимости «ученико-часа» и расчет должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по должности «учитель»;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов и служащих образовательной организации;
- виды, условия стимулирующих выплат, а также определяет показатели и критерии для расчёта размера данных видов оплаты труда;
- виды, условия доплат и надбавок;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих общеобразовательной организации.

1.9. Положение распространяется на административно-управленческий персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал, как основных работников, так и совместителей.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты, премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по образовательной организации и дополнительным соглашением с сотрудником.

3.4. Должностные оклады руководящих работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.5. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по должности «учитель» (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по должности «учитель» в отделениях, классах, группах по образовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), устанавливаются в соответствии с Порядком определения стоимости «ученико-часа» и расчетом должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по должности «учитель» в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.6. Ставки заработной платы (должностные оклады) прочих педагогических работников, а также педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по должности «учитель» в отделениях, классах, группах по образовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья муниципальных образовательных организаций (дошкольных отделений), осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, и муниципальных общеобразовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа Московской области устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.7. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих организаций, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8. Должностные оклады работников культуры в образовательных организациях устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.9. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

3.10. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.11. Руководителю общеобразовательной организации предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, имеющим квалификационный разряд не ниже 5 и выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих общеобразовательных организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих общеобразовательных организаций разрабатывается управлением образования администрации Сергиево-Посадского городского округа и утверждается администрацией Сергиево-Посадского городского округа.

4. Доплаты и надбавки

Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

4.1. За расширение зон обслуживания устанавливается доплата по приказу директора.

4.2. За большой объем работы и интенсивность устанавливается доплата по приказу директора.

4.3. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. По желанию работника вместо выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается доплата по приказу директора.

4.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями и объединениями устанавливается доплата по приказу директора.

4.6.1. За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в организации), не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности, предусматривается ежемесячная доплата:

до 3000 рублей – педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», при условии выполнения соответствующих функций (размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым организацией, с учетом мнения представительного органа работников в пределах установленного фонда оплаты труда).

4.7. За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) устанавливается доплата по приказу директора.

4.8. За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса устанавливается доплата по приказу директора.

4.9. За организацию в ОУ школьного музея устанавливается доплата по приказу директора.

4.10. За работу с сайтом ОУ по размещению и обновлению информации устанавливается доплата по приказу директора.

4.11. За контроль организации питания устанавливается доплата по приказу директора.

4.12. За выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей устанавливается доплата по приказу директора.

4.13. За сверхурочную работу и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается доплата по приказу директора.

4.14. За работу в информационных системах, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается доплата по приказу директора.

4.15. За проверку письменных работ предусматривается ежемесячная доплата:

за проверку письменных работ в 1-4 классах общеобразовательных организаций (урочная деятельность)	до 3,5 %
за проверку письменных работ в 5-11 классах общеобразовательных организаций:	
по русскому языку и литературе	до 5 %
по математике	до 3,5 %
по иностранному языку, истории, химии, физике, биологии, обществознанию	до 2,0 %
по музыке, черчению, технологии и другим предметам в соответствии с аккредитованными общеобразовательными программами	до 1,0 %

Доплата за проверку письменных работ производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки по соответствующим предметам, с учетом фактического объема письменных работ.

4.16. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками предусматривается ежемесячная доплата в размере до 5% от ставки заработной платы (должностного оклада) на 1 ставку заработной платы. При оплате учителю по системе «ученико-час» доплаты производятся исходя из оклада по норме 18 часов и наполняемости 25 учеников в классе. При нагрузке менее ставки доплаты производятся от соответствующих окладов пропорционально установленному объему учебной нагрузки.

4.17. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5.2. Фонд оплаты труда от реализации платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности формируется исходя из количества обучающихся, получающих дополнительные образовательные услуги, и стоимости данной услуги. Начисления производятся в период (месяц) поступления денежных средств на расчетный счет учреждения.

5.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, стимулирующие выплаты, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

5.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

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

5.8. Выплаты работникам общеобразовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень конкретных работ, наименования должностей и профессий работников и конкретный размер выплаты утверждаются руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

5.9. За работу в ночное время работникам общеобразовательных организаций устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время утверждается руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором.

5.10. Установление выплат компенсационного характера за выполнение педагогическими работниками функций, не связанных с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ, не допускается.

5.11. Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более в размере 11000 рублей, в том числе в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах), в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек в размере 16000 рублей, в том числе в размере 10000 рублей за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Право на получение ежемесячной доплаты за выполнение функций классного руководителя возникает с момента возложения на педагогического работника функций классного руководителя соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательной организации.

Указанные в настоящем пункте ежемесячные денежные вознаграждения выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работникам за фактически отработанное время.

5.12. За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, предусматривается ежемесячная доплата:

до 6000 рублей – педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», при условии выполнения соответствующих функций (размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым организацией, с учетом мнения представительного органа работников в пределах установленного фонда оплаты труда);

В случае если работник занимает менее 1 ставки (учитель 1-4 классов менее 14 часов в неделю), доплата устанавливается пропорционально установленной учебной нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

5.13. Работникам общеобразовательной организации, работающим в отделениях, классах, группах, в которых осуществляется реализация образовательных программ, адаптированных для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячная доплата в размере 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) для педагогических работников и в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) для непедагогических работников.

Доплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально установленной нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время в указанных в настоящем пункте отделениях, классах, группах.

5.14. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в отделениях, группах, структурных подразделениях, в которых реализуются образовательные программы дошкольного образования, устанавливается ежемесячная доплата за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 110 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

5.15. Устанавливается доплата в размере 200 рублей за каждый час предмета, преподаваемого на углубленном уровне в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных образовательных программ в классах, включённых в Региональный реестр.

В Региональный реестр входят классы, реализующие программы углубленного уровня, созданные и функционирующие в соответствии с требованиями, установленными Министерством образования Московской области.

5.16. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, отработанные педагогическими работниками в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по основным образовательным программам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы, отработанные сотрудниками учреждения, не являющимися педагогическими работниками, в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размер выплаты устанавливается приказом директора.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы

фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.17. Оклад руководителя учреждения определяется на основе средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс и коэффициента, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

5.18. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при нападении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого уровня оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.19. Аттестация педагогических и руководящих работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета» осуществляется в порядке, предусмотренном отраслевым нормативным правовым документом Российской Федерации и отражает единые принципы порядка проведения аттестации, а также установления квалификационных категорий, званий.

5.20. Для проведения тарификации педагогических работников директор образовательной организации создает тарификационную комиссию, члены которой проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы учителей, устанавливают им ставки заработной платы (должностные оклады), а также составляют тарификационные списки.

6. Заработная плата работников

6.1. Основная составляющая заработной платы - оклад, который является её базовой и неизменной частью и устанавливается исходя из квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Критериями квалификации работника являются уровень его образования (профессиональная подготовка), наличие опыта практической работы (стажа), которые в совокупности являются необходимыми условиями для выполнения работником своих должностных обязанностей.

6.2. Основанием для начисления заработной платы служат документы, которые:

- устанавливают систему, форму и размер оплаты труда работника (штатное расписание, тарификационная ведомость, приказы о приеме на работу, трудовые договоры и т.д.);
- подтверждают выполнение норм выработки (табели учета рабочего времени);
- влияют на сумму заработной платы в конкретном месяце (приказы о стимулирующих выплатах, служебные записки, приказы о замещении и т.п.).

6.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление подлежащих документов в банковскую организацию.

6.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты работников, или выдает нарочно.

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца — за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным — окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только работнику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. Все предусмотренные штатным расписанием должности соответствуют уставным целям образовательной организации. Штатное расписание утверждается директором и включает в себя все должности работников образовательной организации.

6.13. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.14. За время работы в каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7. Установление стимулирующих выплат

7.1. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

7.2. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам работы сотрудника при наличии экономии в фонде оплаты труда.

7.4. Решение о стимулировании и размерах выплат принимается директором в соответствии с настоящим Положением и по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом директора и профсоюзным комитетом школы.

7.5. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

- расчёт выплат стимулирующего характера на текущий период производится за результаты работы на основании баллов по критериям (Приложение 7);

- размер выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих выплат варьируется от 0 баллов до максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией общеобразовательного учреждения, создаваемой на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

Состав комиссии определяется школой самостоятельно.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является руководитель общеобразовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения руководитель общеобразовательного учреждения

издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

7.6. При наличии экономии фонда оплаты труда в ОУ могут устанавливаться суммой выплаты стимулирующего характера за определенный период времени и конкретный вид работы, связанный с образовательной деятельностью. К таким выплатам относятся:

- выплаты за расширение зон обслуживания, большой объем работы и интенсивность;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выплаты за работу с молодыми специалистами;
- к профессиональным праздникам;
- выплаты за работу в электронных системах, на электронных площадках;
- выплаты за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов, не вошедших

в Региональный реестр;

- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

- выплаты за организацию и работу в оздоровительном детском летнем лагере при ОУ.

7.7. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- неполное или некачественное выполнение должностных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения;

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом с указанием причины.

7.8. Поощрительные выплаты включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.8.1. Порядок установления премий и иных поощрительных выплат и их размеры устанавливаются работникам организации - руководителем организации на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников организации или коллективным договором.

7.9. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций, достигшим высоких показателей эффективности работы по результатам оценки качества их деятельности в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 28.03.2017 №219/10 «Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций в Московской области», устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- в размере до 4-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 83 350 (восемьдесят три тысячи триста пятьдесят) рублей - распределенных по первому уровню в течение трех лет подряд;

- в размере до 2,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 53 344 (пятьдесят три тысячи триста сорок четыре) рубля - распределенным по первому уровню, за исключением случаев, определенных в абзаце втором настоящего пункта;

- в размере до 1,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 23 338 (двадцать три тысячи триста тридцать восемь) рублей - распределенным по второму уровню.

Работникам общеобразовательной организации, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первым уровнем, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году), руководителем общеобразовательной организации устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- учителям и заместителям руководителей по учебной (учебно-воспитательной) работе, по административно-хозяйственной части, по безопасности, внесших вклад в достижение

образовательных показателей, в размере не менее 1 000 (одна тысяча) рублей и не более 10 000 (десяти тысяч) рублей;

- педагогическим работникам, не указанных в абзаце втором настоящего пункта, в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей (при наличии экономии).

В случае реорганизации муниципальной общеобразовательной организации путем присоединения к другой муниципальной общеобразовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной муниципальной общеобразовательной организации только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.

Порядок установления указанных в стимулирующих выплатах определяется руководителем общеобразовательной организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических работников и заместителей руководителей общеобразовательной организации, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми общеобразовательной организацией, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время.

7.10. Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, предусматриваются ежемесячные доплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере:

- 3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;

- 6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности (не более одной выплаты одному педагогическому работнику). Если работник занимает менее 1 ставки (за исключением учителей 1-4 классов), доплаты устанавливаются пропорционально установленной нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

7.11. Руководящим работникам и специалистам при наличии ученой степени или почетного звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со

слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки, доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой нагрузке и выплачиваются за фактически отработанное время.

7.12. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольшую выплату в соответствии с настоящим Положением.

7.13. При наличии у работника нескольких почетных званий выплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

7.14. Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя общеобразовательной организации со дня наступления соответствующих обстоятельств:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

7.15. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в муниципальные образовательные учреждения Сергиево-Посадского городского округа, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

Педагогическим работникам организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (за исключением педагогических работников, работающих в отделениях, группах, структурных подразделениях, в которых реализуются образовательные программы дошкольного образования, и педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы), при условии занятия ими не менее одной ставки штатной должности работника, в том числе суммарно по основной должности и дополнительной работе, выполняемой путем совмещения должностей, профессий в одной образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах: молодым специалистам – 5000 рублей; молодым работникам – 3000 рублей.

Педагогическим работникам, работающим в отделениях, группах, структурных подразделениях, в которых реализуются образовательные программы дошкольного образования, государственных образовательных организаций Московской области, из числа лиц, указанных в части 5.2 статьи 21 Закона Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании», при условии занятия ими не менее одной ставки штатной должности работника, в том числе суммарно по основной должности и дополнительной работе, выполняемой путем совмещения должностей, профессий в одной образовательной организации устанавливается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей.

В настоящем Положении понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в тех же значениях, в каких они используются в Законе Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании».

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время.

7.16. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной доплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной доплаты одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более муниципальных общеобразовательных организациях.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды доплат и выплат.

Доплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается за фактически отработанное время.

7.17. В период с 1 сентября 2025 года по 31 августа 2026 года может быть установлена индивидуальная выплата стимулирующего характера переходного периода, размер и порядок установления которой определяется локальными нормативными актами общеобразовательной организации.

7.18. Экономия по фонду оплаты труда также может быть использована для премирования работников образовательных учреждений и оказания им материальной помощи без учета баллов по критериям (суммой) на основании приказа руководителя.

7.19. Для выплат материальной помощи сотрудник приносит заявление с просьбой о материальной поддержке и прилагает к нему подтверждающие документы.

Приложение № 1
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

Должностные оклады
руководящих работников организаций

Таблица 1

**КОЭФФИЦИЕНТ
ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Требование к квалификации	Коэффициенты группы по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций			
	I	II	III	IV
Руководитель (директор) общеобразовательной организации, имеющий:				
высшую квалификационную категорию	1,80	1,60	1,40	1,30
первую квалификационную категорию	1,60	1,45	1,25	1,20
Заместитель руководителя организации, деятельность которого связана с руководством образовательным процессом, имеющий:				
высшую квалификационную категорию	1,65	1,45	1,25	1,15
первую квалификационную категорию	1,45	1,3	1,1	1,05
Заместитель руководителя организации по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместитель директора учреждения по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководящей должности	1,35	1,15	1,05	1,0
Главный бухгалтер	1,1	1,05	1,0	1,0

Примечание. Размер должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации (далее – общеобразовательная организация) Сергиево-Посадского городского округа устанавливается исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по должности

«учитель» (далее - учителя), за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому и занятий внеурочной деятельности), увеличенной на коэффициент группы по оплате труда общеобразовательной организации, и уровня квалификации руководителя по результатам аттестации.

Рассчитанные должностные оклады подлежат округлению до целого рубля (по правилам округления).

Среднемесячная заработная плата учителей рассчитывается по формуле:

$$СЗП = ФОТ / КП, \text{ где:}$$

СЗП - среднемесячная заработная плата учителей;

ФОТ - фонд оплаты труда учителей за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому и занятий внеурочной деятельности), без учета доплат и надбавок;

КП - количество учителей (физических лиц).

В случае изменения стоимости ученико-часа во время учебного года оклад руководителя и оклады заместителей руководителя, рассчитанные в соответствии с настоящим пунктом на начало учебного года, индексируются на коэффициент изменения ученико-часа, округленный до второго знака после запятой.

Таблица 1.1.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
КРОМЕ ДИРЕКТОРОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
УКАЗАННЫХ В ТАБЛИЦЕ 1**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	29812	28388	26976	25546
	первую квалификационную категорию	28388	26976	25546	25269
2.	Заместитель руководителя (заведующего, начальника, директора, управляющего) структурным подразделением учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	26831	25549	24278	22992
	первую квалификационную категорию	25549	24278	22992	22742

ПОРЯДОК
определения стоимости «ученико-часа» и расчет должностных
окладов педагогических работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс по должности «учитель»

1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по должности «учитель» в общеобразовательной организации (далее – учитель), обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества отработанных ими учебных часов и численности обучающихся и включает выплаты должностных окладов, рассчитанные с применением системы оплаты труда «ученико-час», и выплаты компенсационного характера.

2. Стоимость одного «ученико-часа» для учителей определяется до целого числа без округления исходя из:

- целевого значения отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций общего образования к среднемесячной заработной плате в Московской области,

- значения среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Московской области за 2024 год,

- значения доли оклада в заработной плате педагогического работника, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю,

- максимальной допустимой наполняемости классов, установленной годовой продолжительности отпуска педагогического работника и среднего количества недель в месяце.

Стоимость одного «ученико-часа» для учителя рассчитывается по формуле:

$$\text{СТУЧ} = (\text{ЗПСР} \times 100\% \times \text{ДЦО}) / (\text{ЧНОРМ} \times \text{ННОРМ} \times ((365 - \text{ПОПР}) / (7 \times 12))), \text{ где:}$$

СТУЧ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

ЗПСР - фактическое значение среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Московской области по данным федерального статистического наблюдения за 2024 год;

100% - целевое значение отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций общего образования к среднемесячной заработной плате в Московской области;

ДЦО - доля оклада в заработной плате педагогического работника в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливается в размере 70 процентов;

ЧНОРМ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», устанавливается в размере 18 часов в неделю;

IIIOPM - максимальная допустимая наполняемость классов, устанавливается в размере 25 человек;

IIOPP - продолжительность ежегодного отпуска педагогических работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», устанавливается в размере 56 дней;

365 - среднее количество дней в году;

7 - количество дней в неделе;

12 - количество месяцев в году.

С 1 сентября 2025 года стоимость одного «ученико-часа» устанавливается в размере 30 рублей.

3. Должностные оклады учителей устанавливаются следующим образом:

1) должностной оклад учителя, в случае, когда класс не делится на группы, рассчитывается по формуле:

$$ДОП_i = \text{СТУЧ} \times \sum \text{Ч}_i \times 35 \times \text{ПК}_i / 12, \text{ где:}$$

ДОП_i - должностной оклад учителя в классе, который не делится на группы;

СТУЧ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

Ч_i - нагрузка учителя в неделю в i-м классе;

35 - среднее количество учебных недель в году в соответствии с учебными планами;

ПК_i - учитываемое количество обучающихся в i-м классе.

Нагрузка учителя в неделю (Ч_i) при расчете размера должностного оклада учителя определяется с учетом реализации части образовательной программы общего образования, формируемой участниками образовательных отношений, включая внеурочную деятельность.

Учитываемое количество обучающихся в i-м классе (ПК_i) определяется в соответствии с фактической численностью обучающихся в i-м классе, установленной приказом руководителя общеобразовательной организации, за вычетом обучающихся на дому, нуждающихся в длительном лечении, и устанавливается в соответствии с таблицей 1 с учетом ограничения минимального и максимального значения:

Таблица 1

Фактическое количество обучающихся в i-м классе, человек	ПК _i - учитываемое количество обучающихся в i-м классе, человек
от 1 до 19 включительно	19
20	20
21	21
22	22
23	23
24	24
25	25
26	26
от 27 и более	27

В случае, если при реализации образовательной программы формируются классы-комплекты (группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же

учитель), количество обучающихся определяется с учетом совокупной численности двух и более классов, а также с учетом установленных ограничений минимального и максимального значения учитываемого количества обучающихся, составляющего 19 и 27 человек соответственно.

В целях расчета должностного оклада учителя для обучающихся на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, количество обучающихся следует устанавливать в размере минимальной учитываемой наполняемости класса - 19 человек;

2) должностной оклад учителя, в случае, когда класс делится на группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки, технология, физическая культура, информатика и иные), рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОП} = \text{СТУЧ} \times \sum \text{Ч}_i \times 35 \times \text{П}_i / 12, \text{ где:}$$

ДОП - должностной оклад учителя;

СТУЧ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

Ч_i - нагрузка учителя в неделю в группе i-го класса;

35 - среднее количество учебных недель в году в соответствии с учебными планами;

П_i - учитываемое количество обучающихся в группе i-го класса.

Нагрузка учителя в неделю (Ч_i) при расчете размера должностного оклада учителя определяется с учетом реализации части образовательной программы общего образования, формируемой участниками образовательных отношений, включая внеурочную деятельность.

Учитываемое количество обучающихся в группе i-го класса (П_i) при изучении отдельных предметов определяется с учетом ограничения минимального и максимального значения в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

Фактическое количество обучающихся в группе i-го класса, человек	П _i - учитываемое количество обучающихся в группе i-го класса, человек
до 10 включительно	20
от 11 до 13 включительно	21
от 14 до 16 включительно	22
от 17 до 19 включительно	23
от 20 до 22 включительно	24
от 23 до 25 включительно	25
26	26
от 27 и более	27

В случае если при изучении отдельных предметов (иностранные языки, технология, физическая культура, информатика и иные) учебные группы формируются из числа обучающихся из разных классов, должностной оклад учителя рассчитывается на основании численности сформированной группы также с учетом ограничения минимального и максимального значения в соответствии с таблицей 2.

Приложение № 3
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

СТАВКИ

заработной платы (должностные оклады) прочих педагогических работников, а также педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по должности «учитель» в отделениях, классах, группах по образовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья муниципальных общеобразовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа Московской области

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов), в рублях
1	2	3
1.	Педагогические работники, осуществляющие реализацию образовательных программ дошкольного образования	
1.1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	39298
1.2.	Методист, тьютор, инструктор-методист, старший методист, старший инструктор-методист	36735
2.	Педагогические работники, осуществляющие реализацию общеобразовательных программ	
2.1.	Воспитатель <*>, социальный педагог, педагог-психолог, учитель <***>	31774
2.2.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	29314
2.3.	Методист, тьютор, старший методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист	31573

2.4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	31590
------	--	-------

 <*> В группе продленного дня.

<***> В отделениях, классах, группах по образовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение № 4
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций,
занимающих общепрофессиональные должности, и работников образовательных
организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Наименование должностей	Должностны е оклады (в рублях)
1	2	3
1.	Руководители:	
1.1.	Заведующий хозяйством	10432
1.2.	Заведующий производством (шеф-повар) организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	23752
	второй группе по оплате труда руководителей	22565
	третьей группе по оплате труда руководителей	21366
1.3.	Начальник отдела в организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	24927
	второй группе по оплате труда руководителей	23752
	третьей группе по оплате труда руководителей	21366
	четвертой группе по оплате труда руководителей	18999
1.4.	Начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела, котельной) в организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	22565
	второй группе по оплате труда руководителей	20186
	третьей группе по оплате труда руководителей	17824
1.5.	Главные специалисты (главный инженер, главный специалист по защите информации, главный методист и другие), отнесенные к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	27051
	второй группе по оплате труда руководителей	25830
	третьей группе по оплате труда руководителей	24608
	четвертой группе по оплате труда руководителей	23369
1.6.	Руководитель службы охраны труда	24608
2.	Специалисты:	

2.1.	Документовед:	
	ведущий документовед	18056
	documentsед I категории	17581
	documentsед II категории	16156
	documentsед	14501
2.2.	Бухгалтер	
	ведущий	18056
	I категории	17584
	II категории	16156
	бухгалтер	11092-14501
2.3.	Инженер:	
	ведущий инженер	18056
	инженер I категории	17581
	инженер II категории	16156
	инженер	14501
2.4.	Специалист по охране труда:	
	ведущий специалист по охране труда	18056
	специалист по охране труда I категории	17581
	специалист по охране труда II категории	16156
	специалист по охране труда	14501
2.5.	Программист:	
	ведущий программист	21135
	программист I категории	19243
	программист II категории	18056
	программист	17581
2.6.	Психолог:	
	ведущий психолог	18056
	психолог I категории	17581
	психолог II категории	16156
	психолог	14501
2.7.	Социолог:	

	ведущий социолог	18056
	социолог I категории	17581
	социолог II категории	16156
	социолог	14501
2.8.	Специалист по кадрам:	
	при стаже работы не менее 5 лет	14501
	при стаже работы не менее 3 лет	13321
	без предъявления требований к стажу работы	12128
2.9.	Техник:	
	I категории, имеющий стаж работы в должности техника I категории не менее 2 лет	14501
	I категории без предъявления к стажу работы	13321
	техник II категории	12128
	техник	11092
2.10.	Экономист:	
	ведущий экономист	18056
	экономист I категории	17581
	экономист II категории	16156
	экономист	14501
2.11.	Юрисконсульт:	
	ведущий юрисконсульт	18056
	юрисконсульт I категории	17581
	юрисконсульт II категории	16156
	юрисконсульт	14501
2.12.	Специалист в сфере закупок:	
	ведущий специалист по закупкам	18056
	старший специалист по закупкам	17581
	специалист по закупкам	14501
2.13.	Иные специалисты:	
	ведущий специалист	18056
	старший специалист	17581
	специалист	14501

3.	Служащие:	
3.1.	Делопроизводитель	9766
3.2.	Лаборант (включая старшего):	
	старший лаборант	11092
	лаборант	10432
3.3.	Вожатый	12201
3.4.	Помощник воспитателя	14701
3.5.	Младший воспитатель, имеющий:	
	среднее общее образование и прошедший профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки в области образования и педагогики, без предъявления требований к стажу работы	14701
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, без предъявления требований к стажу работы	15841
3.6.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	12201
3.7.	Секретарь, помощник руководителя	9766

Приложение № 5
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

**Должностные оклады
работников культуры образовательных организаций**

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1.	Руководящие работники	
1.1.	Заведующий библиотечной, работающий в организации, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе по оплате труда руководителей	38756
	второй группе по оплате труда руководителей	36836
	другим группам по оплате труда руководителей	34909
1.2.	Главный библиотекарь, главный библиограф, ученый секретарь в библиотеке, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе	40667
	второй группе	38756
	третьей группе	36836
	четвертой группе	34909
1.3.	Заведующий музеем, являющимся структурным подразделением организации, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе по оплате труда руководителей	42496
	второй группе по оплате труда руководителей	40493
	третьей группе по оплате труда руководителей	36468
	четвертой группе по оплате труда руководителей	32465
2.	Специалисты	
2.1.	Библиотекарь:	
	ведущий библиотекарь	29536

	библиотекарь I категории	28777
	библиотекарь II категории	26451
	библиотекарь	23773

Приложение № 6
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

**Межразрядные тарифные коэффициенты,
тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда
рабочих образовательных организаций**

Наименование показателей	Разряды											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,0410	1,0930	1,1431	1,2731	1,3080	1,4409	1,5819	1,7379	1,9050	2,0930	2,2409
Тарифные ставки (в рублях)	8923	9289	9753	10200	11360	11672	12858	14116	15508	16999	18676	19996

Приложение № 7
к положению об оплате труда МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Пересвета»

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
административно-управленческому персоналу**

Критерии оценки качества и результативности труда заместителя директора^{1*}

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации и др. форм независимой оценки качества образования. Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода численность обучающихся: от 1 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Качество освоения учебных программ: Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся: от 1 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом: Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся: от 1 до 0,48 от 0,47 до 0,28 от 0,27 до 0,08	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися. Количество учащихся, имеющих «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих «2»: от 1 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,1	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 6 баллов До 3 баллов
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 5 баллов До 2 баллов 1 балл
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений: - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов
		Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов.	До 3 баллов
		Выполнение программ обучения.	До 2 баллов
2.	Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе): - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
3.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся.	До 2 баллов
		Сохранение контингента учащихся (без учета смены места жительства).	До 2 баллов

^{1*} деятельность которого связана с руководством образовательным процессом

		Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметная неделя): - предметные мероприятия; - досуговые мероприятия. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков. Занятость учащихся во внеурочное время.	До 3 баллов До 2 баллов До 2 баллов 1 балл
4.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня («Педагог года» и т.д.)	1 балл До 4 баллов До 4 баллов
5.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки. Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	1 балл 1 балл

Критерии оценки качества и результативности труда заместителя директора^{2*}

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Организация безопасных условий образовательного процесса. Соблюдение требований и организация контрольно-пропускного режима. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений: - муниципальный уровень; - школьный уровень. Обеспечение безопасных условий проведения внеклассных и внеурочных мероприятий. Обновление инструкций по правилам пожарной безопасности, по охране труда.	До 4 баллов До 4 баллов До 5 баллов До 3 баллов До 3 баллов До 2 баллов До 4 баллов До 3 баллов
2.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся. Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	1 балл До 5 баллов До 3 баллов
3.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. Эффективность работы антитеррористической группы. Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) Качественная работа охранной службы.	До 2 баллов До 3 баллов До 4 баллов До 2 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб.	До 2 баллов

^{2*} по безопасности

Критерии оценки качества и результативности труда заместителя директора^{3*}

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиП) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (акт о приемке школы).	До 4 баллов
		Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) (акт о приемке школы).	До 4 баллов
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб.	До 4 баллов
		Выполнение необходимых объемов текущего капитального ремонта.	До 5 баллов
		Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.	До 3 баллов
		Эстетические условия помещений образовательного учреждения и высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	До 4 баллов
		Эстетичный вид пришкольной территории. Содержание пришкольной территории в соответствии с требованиями санитарных норм.	До 3 баллов
		Укомплектованность ставок технического и обслуживающего персонала	До 3 баллов
2.	Эффективность/своевременность управленческой деятельности	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, тепловой энергии	До 5 баллов
		Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала.	До 2 баллов
3.	Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения благоустройству и озеленению территории и т.д.	1 место - до 5 баллов Участие - 1 балл
4.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия руководства ОУ.	До 2 баллов

Критерии оценки качества и результативности труда главного бухгалтера, бухгалтера^{4*}

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности.	До 5 баллов
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	До 5 баллов
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	До 5 баллов
4.	Ведение официального сайта <i>busgov.ru</i>	До 5 баллов
5.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую квалификацию.	До 5 баллов
6.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей.	До 5 баллов
7.	Обеспечение безопасных условий труда.	До 3 баллов

^{3*} по административно-хозяйственной части

^{4*} ведущего

8.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, городских и районных мероприятий.	До 3 баллов
9.	Своевременное и качественное выполнение годового финансового плана.	До 5 баллов
10.	Подготовка экономических расчетов для составления плана финансово-хозяйственной деятельности.	До 5 баллов
11.	Систематический контроль за выполнением муниципального задания.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
руководителя структурного подразделения**

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических процессов обучения. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Эстетические условия: оформление структурного подразделения, групп, наличие игрового оборудования на прогулочных площадках, состояние ограждения и территории структурного подразделения.	До 100 баллов
2.	Кадровые ресурсы	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. Участие педагогов в конкурсах, конференциях,	До 50 баллов
3.	Информационная открытость	Своевременное размещение информации на официальном сайте.	До 50 баллов
4.	Реализация программ дополнительного образования	Развитие платных услуг.	До 50 баллов
5.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Количество обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций в структурном подразделении и результаты решения конфликтных ситуаций. Качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	До 60 баллов
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Отсутствие травматизма, повлекшего за собой больничный лист родителей (законных представителей) воспитанника. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению физического здоровья воспитанников.	До 40 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
заместителя руководителя структурного подразделения**

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических процессов обучения. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий. Эстетические условия: оформление структурного подразделения, групп, наличие игрового оборудования на прогулочных площадках, состояние ограждения и территории СП.	До 100 баллов
2.	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Работа в электронных системах по направлениям, связанными с закупками, ремонтами и безопасностью ОУ.	До 100 баллов
3.	Обеспечение развития учреждения	Контроль по расходованию электроэнергии, воды, тепла. Недопущение превышения лимита по расходованию ресурсов. Своевременное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок в помещении	До 10 баллов

4.	Эффективное использование запланированных бюджетных средств	учреждения. Своевременное и достоверное предоставление первичной документации.	До 50 баллов
5.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудников. Обеспечение качественной работы технического персонала.	До 50 баллов
6.	Результативность деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, рациональное расходование материалов и финансовых средств.	До 50 баллов
7.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Отсутствие травматизма, повлекшего за собой больничный лист родителей (законных представителей) воспитанника. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению физического здоровья воспитанников.	До 40 баллов

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
педагогическому персоналу**

Критерии оценки качества и результативности труда учителя

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Успешность учебной работы	Качество освоения учебных программ: - количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода /численность обучающихся; - уменьшение количества неуспевающих по итогам периода/ численность обучающихся.	До 5 баллов До 3 баллов
		Динамика учебных достижений: - количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся.	До 3 баллов
		Результативность участия: в олимпиадах, конкурсах. Учитываются победители и призеры предметных олимпиад, дипломанты конкурсов, конференций: - муниципальный уровень; - школьный уровень.	5 баллов 1 балл
		Результативность государственной аттестации выпускников 11 и 9 классов.	До 5 баллов
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Работа по привлечению обучающихся к занятиям в группах элективных курсов, кружков и др. систематические занятия / численность обучающихся.	До 2 баллов
		Проведение психолого-педагогической экспертизы среды класса.	До 2 баллов
		Создание и использование мультимедийных пособий для классных часов, родительских собраний.	До 2 баллов
		Организация и проведение социально - значимых акций «За здоровый образ жизни» и др.	До 2 баллов
		Участие в районных выставках, конкурсах.	До 3 баллов
		Участие в районном конкурсе «Самый классный классный».	До 8 баллов
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выставок, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, выступления на круглых столах, проведение массовых мероприятий в рамках предметных недель: - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 5 баллов До 2 баллов
		Наставничество.	До 2 баллов
4.	Участие в методической, научно- исследовательской работе	Качество рабочих программ.	До 5 баллов
		Участие в инновационной и экспериментальной работе: ведение элективных курсов, ведение профессиональных предметов, сопровождение исследовательской деятельности обучающихся (за каждого участника).	До 5 баллов
		Ведение электронного журнала.	До 5 баллов
5.	Использование современных педагогических технологий	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий (количество уроков с использованием мультимедийных средств к количеству всех уроков).	До 5 баллов
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.	1 балл
		Обучение по программам высшего образования (для не имеющих).	1 балл
7.	Признание профессиональных достижений учителя	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	До 2 баллов

		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 10 баллов До 5 баллов
		3. Обобщение опыта работы и его представление: 3.1. в виде целостного описания 3.2. устной презентации (педагогические чтения) и т.д. 3.3. публикаций 3.4. размещения публикаций в сети Интернет: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 6 баллов До 4 баллов
	8.	Отсутствие травматизма на уроках и во внеурочной работе.	До 2 баллов
		Охват обучающихся физкультминутками, утренней гимнастикой.	До 2 баллов
		Отсутствие отрицательной динамики отклонения от нормы состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся класса.	До 2 баллов
9.	Уровень социализации учащихся	Результативная деятельность обучающихся в клубах, предметных объединениях, в социальных и учебных практиках.	До 2 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
советника по воспитанию, педагога-организатора**

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Участие в программах по воспитательной работе (с выходом на результат): - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 3 баллов 1 балл
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений: - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов 1 балл
		Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов.	До 3 баллов
		Участие в инновационной и экспериментальной деятельности с выходом на результат.	1 балл
		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав по дополнительному образованию.	1 балл
2.	Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе): - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл
		Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся.	До 2 баллов
3.	Социальный критерий	Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы, предметная неделя): - предметные мероприятия; - досуговые мероприятия.	До 3 баллов До 2 баллов

		Снижение количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися.	1 балл
		Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	До 2 баллов
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	До 2 баллов
		Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, стоящих на внутришкольном учете.	До 3 баллов
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий.	1 балл
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	До 3 баллов
		Занятость обучающихся во внеурочное время (в том числе организация перемен).	До 3 баллов
4.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	До 2 баллов
		Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	До 4 баллов
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня («Педагог года» и т.д.	До 2 баллов
5.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).	До 2 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
социального педагога**

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Сформированность социально-психологических компетенций обучающихся	Эффективная реализация в деятельности социального педагога целевых просветительско-профилактических комплексных программ	До 2 баллов
		Зафиксированное и результативное социально-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения).	Отсутствие правонарушений в ОУ – до 3 баллов, отсутствие преступлений в ОУ – до 5 баллов
		Положительная динамика по индивидуальному сопровождению социально-незащищенных категорий детей и семей (снятие с ВППК, учета ОДН УВД).	на 10% - до 4 баллов на 8% - до 4 баллов на 4% - до 4 баллов
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся из социально - незащищенной категории семей.	До 3 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся из социально незащищенной категории семей.	До 3 баллов
3.	Уровень социализации обучающихся	Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся из социально незащищенной категории семей.	от 70% и выше в 11 классе – до 4 баллов от 50% и выше в 9 классе – до 2 баллов
		Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	75%-100% - до 5 баллов

			50%-74% - до 2 баллов
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75%-100% - до 5 баллов
			50%-74% - до 2 баллов
4.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны родителей, обучающихся.	До 2 баллов
		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 4 баллов До 2 баллов
		Обобщение опыта работы и его представление в виде целостного описания, устной презентации: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 2 баллов 1 балл
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 2 баллов 1 балл

Критерии оценки качества и результативности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Результативность участия обучающихся в профессиональных конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	При наличии призовых мест: 10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ.
		Положительная динамика участия воспитанников в массовых мероприятиях.	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся из социально - незащищенной категории семей.	До 3 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся группы, в котором работает педагог.	До 3 баллов
3.	Уровень социализации обучающихся	Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года.	90% - 100% - 10 баллов 70%-89% - 5 баллов
4.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	До 2 баллов - при наличии позитивных отзывов.
		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 4 баллов До 2 баллов
		Обобщение опыта работы и его представление: в виде целостного описания АПО, устной презентации (педагогические чтения и т.д.): - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 5 баллов До 2 баллов 1 балл
		публикаций	1 балл

		размещения публикаций в сети Интернет	До 2 баллов
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 2 баллов 1 балл

**Критерии оценки качества и результативности труда
педагога – психолога**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Сформированность социально-психологических компетенций обучающихся	Эффективная реализация в деятельности психолога программы просветительско - профилактической работы.	До 3 баллов
		Зафиксированное и результативное психолого--педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения).	Отсутствие правонарушений в ОУ – до 2 баллов, отсутствие преступлений в ОУ – до 3 баллов
		Коллективные достижения обучающихся в социально - значимых проектах: - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	При наличии призовых мест: До 5 баллов До 3 баллов
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения.	80% -100% - до 3 баллов 60%-79% - до 2 баллов 50%-59% - 1 балл
		Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения.	80% -100% - до 3 баллов 60%-79% - до 2 баллов 50%-59% - 1 балл
		Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов.	80% -100% - до 3 баллов 60%-79% - до 2 баллов 50%-59% - 1 балл
3.	Уровень социализации обучающихся	Положительная динамика профессионального самоопределения обучающихся 9-11 классов.	от 70% и выше в 11 классе - до 5 баллов от 50% и выше в 9 классе -- до 2 баллов
		Участие в формировании портфолио обучающихся (психологический блок), систематическое пополнение материалов.	До 3 баллов - систематическая работа по формированию портфолио
4.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	от 70% и выше в 11 классе - до 4 баллов от 50% и выше в 9 классе- до 2 баллов
		Участие в формировании портфолио обучающихся (психологический блок), систематическое пополнение материалов.	До 3 баллов - систематическая работа по формированию портфолио
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога- психолога со стороны родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	До 2 баллов - при наличии позитивных отзывов

	Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах: - региональный уровень; - муниципальный уровень.	До 4 баллов 1 балл
	Обобщение опыта работы и его представление: в виде целостного описания АПО, устной презентации (педагогические чтения и т.д.): - региональный уровень; - муниципальный уровень	До 2 баллов 1 балл
	публикаций	До 2 баллов
	размещения публикаций в сети Интернет	До 2 баллов
	Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации: - региональный уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень.	До 3 баллов До 2 баллов 1 балл

Критерии оценки качества и результативности труда воспитателя^{5*}

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Результативность внеклассной деятельности	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	До 4 баллов 100% обучающихся
		Зафиксированное качество проведения внеклассных мероприятий.	До 4 баллов при 100% охвате обучающихся
		Наличие системы воспитательной работы, системы оздоровления (применение здоровьесберегающей технологии во всем процессе).	До 5 баллов
		Отсутствие или положительная динамика травматизма в группе продленного дня. Наличие системы мероприятий по безопасному проведению образовательного процесса (техника безопасности, правила дорожного движения, профилактика, изучение правил по охране труда в быту)	До 5 баллов при отсутствии травматизма
		Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, 100% посещаемость группы воспитанниками.	До 4 баллов при отсутствии пропусков без уважительной причины До 2 баллов при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
		Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, выставок декоративно-прикладного творчества.	До 4 баллов
2.	Внедрение современных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс	Использование информационно-коммуникационных технологий, Интернет-ресурсов в учебно-воспитательном процессе.	До 4 баллов - систематическое использование; До 2 баллов - периодическое использование

^{5*} в группе продленного дня

3.	Профессиональные достижения воспитателя ГПД	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о	До 3 баллов - при наличии позитивных отзывов
		Обобщение опыта работы и его представление в виде целостного описания АПО, устной презентации (педагогические чтения и т.д.)	До 2 баллов - областной уровень 1 балл - муниципальный уровень
		публикаций	До 2 баллов
4.	Вовлеченность в методическую работу	размещения публикаций в сети Интернет	До 2-х баллов
		Наличие собственных программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций и др., применяемых в работе.	Программы - до 3 баллов Собственные методические и дидактические разработки, рекомендации - до 2 баллов
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях м/о, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети.	До 5 баллов - областной уровень 1 балл - муниципальный уровень

Критерии оценки качества и результативности труда воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, педагога-психолога ДО

№ п/п	Критерии и показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Исполнительская дисциплина: - своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции; - соблюдение установленных сроков отчетности, ведения документации, определенной должностной инструкцией; - рабочее время и его использование; - творческий подход к планированию воспитательно-образовательной деятельности. - четкое соблюдение режима дня воспитанниками.	До 15 баллов
2.	Обобщение и распространение опыта работы педагогов в ОУ: - открытые занятия, мастер классы; - сообщение на педагогическом совете с использованием информационных технологий.	До 10 баллов До 10 баллов
3.	Проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, обмен опытом для педагогов: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	До 20 баллов До 30 баллов
4.	Участие в работе по организации и проведению мероприятий воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях: - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне.	до 5 баллов до 10 баллов до 20 баллов
5.	Системная работа по внедрению инновационных технологий.	До 10 баллов
6.	Изготовление дидактического материала, инструктивно-методических, раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для проведения занятий с воспитанниками для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности.	До 15 баллов
7.	Эстетическое оформление группы и организация предметно-развивающей среды.	До 15 баллов
8.	Работа по снижению заболеваемости воспитанников и внедрению здоровьесберегающих технологий.	До 10 баллов

9.	Работа с родителями с использованием современных информационно-коммуникативных технологий (открытые занятия, мастер-классы, конкурсы, викторины, анкетирование, дни открытых дверей и т.д.)	До 10 баллов
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег и родителей.	До 5 баллов
11.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах муниципального, областного и федерального уровня.	До 50 баллов
12.	За работу с родителями по отсутствию задолженности по родительской плате.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии и показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Исполнительская дисциплина.	До 15 баллов
2.	Обобщение и распространение опыта работы: - открытые занятия в ОУ; - сообщение на педагогическом совете с использованием информационных технологий; - обмен опытом работы на районных, областных семинарах.	До 30 баллов
3.	Интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ.	До 30 баллов
4.	Помощь воспитателям в подготовке к аттестации.	До 20 баллов
5.	Подготовка педагогов к профессиональным конкурсам.	До 30 баллов
6.	Участие в конкурсах, выставках муниципального, областного и федерального уровня.	До 10 баллов
7.	Участие в профессиональных конкурсах муниципального, областного и федерального уровня.	До 50 баллов
8.	Изготовление дидактического материала, инструктивно-методических, раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для проведения занятий с воспитанниками для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности.	До 15 баллов
9.	Эстетическое оформление закрепленных помещений.	До 10 баллов
10.	Участие в работе по организации и проведению мероприятий муниципального, областного, федерального уровня: спортивные соревнования, конкурсы на лучший рисунок, выступление детей на концертах для детей дошкольного возраста.	До 30 баллов
11.	Проведение работы по посещению воспитанниками старших и подготовительных групп культурно-спортивных мероприятий (детских фильмов, концертов, спектаклей для соответствующего возраста в учреждениях культуры, посещение музеев, тематических выставок, спортивных соревнований дошкольников в учреждениях физкультуры и спорта, экскурсии по ознакомлению с работой людей разных профессий).	До 10 баллов
12.	Работа с родителями с использованием современных информационно-коммуникативных технологий (открытые занятия, мастер-классы, конкурсы, викторины, анкетирование и т.д.)	До 10 баллов

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
учебно-вспомогательному персоналу**

**Критерии оценки качества и результативности труда
заведующего библиотекой, библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Пополнение фонда библиотеки учебниками	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	До 5 баллов
2.	Пополнение фонда библиотеки методической, художественной литературой на печатных и электронных носителях	Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация)	До 5 баллов
3.	Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки	Внедрение основных этапов работы программы ЛИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек в полном объеме	До 5 баллов
4.	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Выполнение плана подписки на 100 %	До 3 баллов
5.	Профессиональные достижения	Результативное участие в профессиональных конкурсах, графиках.	До 2 баллов
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес библиотекаря со стороны родителей, обучающихся	До 2 баллов
		Обобщение опыта работы и его представление: в виде целостного описания ЛПО, устной презентации (педагогические чтения и т.д.)	До 5 баллов региональный уровень 1 балл муниципальный уровень
		публикаций	До 2 баллов
		размещения публикаций в сети Интернет	До 2 баллов
6.	Вовлеченность в методическую работу	Наличие собственных программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций и др. применяемых в работе	До 5 баллов - программы До 3 баллов - собственные методические и дидактические разработки, рекомендации
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети.	До 3 баллов региональный уровень 1 балл муниципальный уровень
7.	Межведомственные отношения с городскими библиотеками	Наличие договора и плана работы, его выполнение.	До 7 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
специалиста по закупкам^{6*}**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление и размещение информации на платформах).	До 10 баллов
2.	Результативное участие в предварительном сборе данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги.	До 10 баллов
3.	Качественная обработка результатов закупки, своевременное заключение контрактов.	До 10 баллов
4.	Отсутствие срывов в работе с поставщиками.	До 10 баллов
5.	Своевременное составление плана закупок и размещение плана закупок и изменений к нему в ЕИС.	До 10 баллов
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 10 баллов
7.	Соблюдение делового этикета в общении с коллегами, поставщиками, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций.	До 10 баллов
8.	Надлежащее исполнение Устава ОУ и Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных обязанностей.	До 10 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
3.	Отсутствие срывов в системе коммуникационных систем.	До 10 баллов
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
лаборанта**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования.	До 10 баллов
		Своевременное устранение неполадок оборудования.	До 10 баллов
		Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 10 баллов
		Качественная подготовка лабораторного оборудования для урока.	До 10 баллов

^{6*} ведущий

**Критерии оценки качества и результативности труда
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота	До 5 баллов
		Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации, доведение содержания сообщений до сведения директора	До 10 баллов
2.	Осуществление документационной кадровой работы в ОУ	Осуществление делопроизводства: формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранность и в установленные сроки сдача их в архив	До 10 баллов
		Соблюдение сроков исполнения документации	До 10 баллов
		Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	До 5 баллов
3.	Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
младшего воспитателя/помощника воспитателя**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе.	До 10 баллов
3.	Качественная организация питания в группе.	До 10 баллов
4.	Помощь воспитателю в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей.	До 5 баллов
5.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов
8.	Помощь воспитателям в организации и проведении мероприятий.	До 5 баллов
9.	Обеспечение сохранности имущества ОУ, экономия энергоресурсов, контроль за потреблением воды, электричества.	До 5 баллов
10.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
11.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера
младшему обслуживающему персоналу**

**Критерии оценки качества и результативности труда
гардеробщика, уборщика служебных помещений, кастелянши,
машинист по стирке белья, подсобный рабочий**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте.	До 5 баллов
3.	Содержание инвентаря и электрооборудования в исправном состоянии.	До 10 баллов
4.	Обеспечение сохранности имущества ОУ, экономия энергоресурсов, контроль за потреблением воды, электричества	До 5 баллов
5.	Участие в общественной жизни ОУ.	До 5 баллов
6.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
7.	Выполнение непредвиденных работ в связи с производственной необходимостью.	До 10 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
шеф-повара, повара**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте.	До 5 баллов
3.	Сохранность инвентаря и электрооборудования в исправном состоянии.	До 10 баллов
4.	Участие в общественной жизни ОУ.	До 5 баллов
5.	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии.	До 10 баллов
6.	Содержание пищеблока в образцовом состоянии.	До 5 баллов
7.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
кладовщика**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте.	До 5 баллов
3.	Сохранность инвентаря и электрооборудования в исправном состоянии.	До 10 баллов
4.	Участие в общественной жизни ОУ.	До 5 баллов
5.	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары.	До 5 баллов

6.	Своевременность и правильность заказа продуктов.	До 10 баллов
7.	Отслеживание качества поставки продуктов.	До 10 баллов
8.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
10.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
дворника**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте.	До 5 баллов
3.	Сохранность инвентаря и электрооборудования в исправном состоянии.	До 10 баллов
4.	Выполнение непредвиденных работ в связи с производственной необходимостью.	До 10 баллов
5.	Участие в общественной жизни ОУ.	До 5 баллов
6.	Качественное и своевременное выполнение сезонной работы в сложных погодных условиях.	До 10 баллов
7.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов

**Критерии оценки качества и результативности труда
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Исполнительная дисциплина.	До 10 баллов
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте.	До 5 баллов
3.	Сохранность инвентаря и электрооборудования в исправном состоянии.	До 10 баллов
4.	Участие в общественной жизни ОУ.	До 5 баллов
5.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	До 10 баллов
6.	Выполнение непредвиденных работ в связи с производственной необходимостью.	До 10 баллов
7.	Участие в подготовке ОУ к началу нового учебного года, участие в субботниках по благоустройству территории и помещений ОУ.	До 10 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	До 5 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 5 баллов