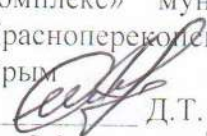


От работников:

Председатель первичной Профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рисовский учебно-воспитательный
комплекс» муниципального образования
Краснопереконский район Республики
Крым


Д.Т. Исамутдинова
« 03 » сентября 2019 г.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рисовский учебно-воспитательный
комплекс» муниципального образования
Краснопереконский район Республики
Крым


Я.В. Литовченко
« 03 » сентября 2019 г.



ИЗМЕНЕНИЯ №1

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования
Краснопереконский район Республики Крым
на 2018 – 2021 годы

(Регистрационный № 1418 от «21» декабря 2018 года)

Срок действия коллективного договора: с 09.11.2018 г. По 08.11.2021 г.

Вступает в силу 01.09.2019

с. Рисовое, 2019г.

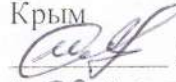
ИЗМЕНЕНИЯ

в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Рисовский учебно-воспитательный комплекс»
муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым
на 2018– 2021 годы (регистрационный номер № 1418 от 21.12.2018 г.)

1. Принять Приложение №1 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс»» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым» **в новой редакции**
2. Принять Приложение №2 к коллективному договору «Порядок назначения выплат стимулирующего характера» **в новой редакции**

От работников:

Председатель первичной Профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым


Д.Т. Исамутдинова
« 03 » октябрь 2019 г.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым


Я.В. Литовченко

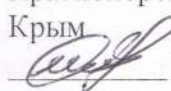
« 03 » октябрь 2019 г.



Приложение 1 к коллективному договору

От работников:

Председатель первичной Профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

 Д.Т. Исамутдинова
« 03 » октября 2019 г.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

 Я.В. Литовченко
« 03 » октября 2019 г.



Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия: педагогический работник — физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) — фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

13. Система оплаты труда работников МБОУ Рисовский УВК (далее образовательная организация) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

14. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

Система оплаты труда работников МБОУ Рисовский УВК устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы); настоящего Положения.

15. Размер оплаты труда работников МБОУ Рисовский УВК устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных, а также стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с нормами утвержденных локальных актов образовательных организаций.

16. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника МБОУ Рисовский УВК, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

17. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал образовательной организации подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал образовательной организации - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность. Штатное расписание в обязательном порядке подлежит согласованию с управлением образования и молодежи, исполняющим функции и полномочия учредителя.

Штатное расписание образовательной организации отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Красноперекопский район и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой

из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам МБОУ Рисовский УВК устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.17. Работникам МБОУ Рисовский УВК устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Руководитель образовательной организации обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников, на которых не распространяются Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (с изменениями и дополнениями), от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ), путем увеличения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не менее чем на уровень инфляции предыдущего календарного года, или индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на уровень инфляции предыдущего календарного года, в соответствии с нормативными актами органа управления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

2. Фонд оплаты труда МБОУ Рисовский УВК

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ Рисовский УВК формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБОУ Рисовский УВК из бюджета муниципального образования Краснопереконский район, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда МБОУ Рисовский УВК включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады) руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации, его заместителей, повышаются:

3.2.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный...»,

«Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2.2 на 10 процентов:

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

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

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя — распоряжение руководителя управления образования и молодежи; для его заместителей - приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.2 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением. Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

По решению управления образования и молодежи, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, руководителю образовательной организации может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается учредителем в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных разделом 6 данного Положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальными актами управления образования и молодежи.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом управления образования и молодежи возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

34. Заместителям руководителей образовательных организаций размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей образовательной организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации, в кратности³.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ Рисовский УВК, кроме руководителя, его заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников образовательной организации установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.7. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 9, 10, 11, 12 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.8. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.9. Оклады (должностные оклады) работников образовательной организации повышаются:

4.9.1. На 20процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.9.2. На 10процентов:

4.9.2.1. работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «П о ч ё т н ы й р а б о т н и к ...», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

4.9.2.2. работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.8 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением. Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Надбавки к окладам (должностным окладам) работникам образовательной организации за специфику работы устанавливаются на основании приказа руководителя

образовательной организации. Размер надбавки за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

4.11. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4.12. Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук — на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания «профессор» - на сумму 3589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и Порядка установления выплат компенсационного характера в образовательных организациях относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;
при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания;
увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
сверхурочной работе; работе в ночное время;
работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

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

62 В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда; премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размер надбавки за интенсивность устанавливается на основании решения руководителя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать: интенсивность и напряженность работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым - 600 руб.(не зависимо от количества и если не применялся п.4.8).

качественное и в срок выполнение поручений руководителя; степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление; оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

особый режим работы;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка за интенсивность производится с учетом фактически отработанного времени.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании решения руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Премия устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам в зависимости от результатов эффективности деятельности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, инициатива, творчество,

-высокие достижения в работе;

-сложность выполняемой работы,

- и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.
- результаты независимой оценки качества образования.
- результаты рейтинговой оценки деятельности педагогов

Конкретные условия назначения премии за высокие результаты устанавливаются локальным актом МОУ Рисовский УВК.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью:

- поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;
- за качественное выполнение отдельных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, но способствующих созданию необходимых условий организации учебно-воспитательного процесса (организационных, материально-технических)

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории, за классность.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением образования и молодежи.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций и их заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Выплата за квалификационную категорию производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

Выплата за квалификационную категорию не устанавливается внешним совместителям.

6.2.2.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается от размера ставки заработной платы (тарифной ставки):

водителям I класса – 25%; водителям II класса – 10%.

Выплата за классность производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, без учета нагрузки, по основному месту работы в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.1. Надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников, водителей автомобилей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет—3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет—7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций системы образования, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования.

6.2.3.2. Надбавка водителям автомобилей за выслугу лет устанавливается за

фактически отработанное время в следующих размерах от размера ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- от 3 до 5 лет – 7 %
- от 5 до 10 лет – 10 %
- от 10 до 15 лет – 13 %
- свыше 15 лет – 15 % .

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за выслугу лет.

6.2.3.3. Врачам и медицинским сестрам устанавливаются надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

6.2.3.3.1. Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры в отрасли образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без

уважительной причины).

62332. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу (без учета повышения):

при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 %, при стаже работы от 10 до 20 лет – 20%, при стаже работы свыше 20 лет- 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

6.2.3.4. Надбавка за выслугу лет библиотекарям устанавливается за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада (без учета повышения) в следующих размерах:

при стаже свыше 3 лет- 15%, при стаже свыше 10 лет – 30%, при стаже свыше 20 лет – 40%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за выслугу лет библиотекаря.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. В случае установления премиальной выплаты на квартал, полугодие, год при увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени. Порядок

установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях) при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, за выслугу лет, стаж (всем работникам), за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, а также за классность водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

6.4. Порядок стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дисциплинарного взыскания утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

6.5. Иные виды стимулирующих (премиальных) и условия их выплат устанавливаются локальным актом школы.

7. Порядок назначения социальных выплат

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в пределах одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) без учета повышения, с учетом доведенного фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководители образовательных организаций ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

7.10. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

Размер оклада (должностного оклада) руководителя МБОУ Рисовский УВК

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор общеобразовательной организации	34825,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ Таврический УВК

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад.
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	13830,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	13850,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни '	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	14610,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14630,0

3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14640,00
------------------------------	---	----------

4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель ; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14650,00
------------------------------------	---	----------

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

**Надбавки к окладам (должностным окладам) по должностям (профессиям) работников
образования за специфику работы**

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа педагогических работников в: - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно)	20
2.2. Работа работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей - для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), учителей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родных языков (крымскотатарского, украинского, русского); • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек	15 20
- проверка тетрадей - для учителей химии, физики, биологии, географии, информатики, черчения • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек (применяется по факту нагрузки, к должностному окладу педагогического работника)	5 10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога, группой, библиотекой, медицинским кабинетом (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника, библиотекаря, медицинского работника)	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом, школьным спортивным клубом лагерем дневного пребывания детей (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника)	15

2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	
- классного руководителя	
• при количестве детей в классе до 14 человек	10
• при количестве детей в классе 14 и более человек	15
- классного руководителя в инклюзивных классах	
• при количестве детей в классе до 14 человек	20
• при количестве детей в классе 14 и более человек	25
(применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника)	
2.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (применяется по факту нагрузки)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (реализующих совместное образование) (применяется по факту нагрузки)	25
2.6. Работа педагога – психолога, воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
2.7. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки)	15
2.8. Библиотекарю, педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (применяется на норму часов)	
до 5 тыс. экземпляров	3
от 5 тыс. до 10 тыс. экземпляров	5
от 10 тыс. до 15 тыс. экземпляров	7
от 15 тыс. до 20 тыс. экземпляров	10
от 20 тыс. до 25 тыс. экземпляров	12
свыше 25 тыс. экземпляров	15
2.9. Медицинской сестре за работу по выпуску водителей школьных автобусов (применяется на норму часов)	10
2.10. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов)	10

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалифика- ционный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
	Библиотекарь	12000,00
	Библиотекарь 2 категории	12500,00
	Библиотекарь 1 категории	13500,00
	Библиотекарь ведущий	14500,00
	Библиотекарь главный	15500,00
1-й квалификацион- ный уровень	Делопроизводитель; секретарь, учётчик	13830,00
2-й квалификацион- ный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14550,00
2. Общеотраслевые должности специалистов, служащих второго уровня		
1-й квалификацион- ный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	13880,00
2-й квалификацион- ный уровень	тренер	14 100,00
2-й квалификацион- ный уровень	заведующий хозяйством	14574,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по	

	которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14780,00
4-й квалификационный уровень	механик	15960,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14510,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрисконсульт, сурдопереводчик	15200,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15960,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16750,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17590,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	18470,00

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
высшая категория	2000,00	
первая категория	1250,00	
Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада)		
высшая категория	врач	медицинская сестра
	25	19
первая категория	16	13
вторая категория	8	6,5

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Рисовский УВК

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных
образовательных организаций, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	15 855,00

Приложение 10

к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15 200,00
Специалист по обслуживанию компьютерной техники	15200,00

Приложение 11

к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	8835,00
Помощник повара, младший повар	9145,00
повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9312,00 9489,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9312,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	9489,00

Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»))	13830,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»))	14610,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»))	15200,00
Инструктор по адаптивной физической культуре (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»))	14610,00
Системный администратор	15200,00
Старший системный администратор	15960,00
Ведущий системный администратор	16750,00
Главный системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный -администратор информационно коммуникационных систем»))	17590,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»))	15200,00

Приложение 12

к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ Рисовский УВК

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников МБОУ Рисовский УВК

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинскаясестрадиетическая	11 746,00
Медицинскаясестра	11 830,00
Врач-специалист	19 210,00

От работников:

Председатель первичной Профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

_____ Д.Т. Исамутдинова
«_____» _____ 2019 г.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рисовский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

_____ Я.В. Литовченко
«_____» _____ 2019 г.

ПОРЯДОК

назначения выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Данный Порядок о назначении выплат стимулирующего характера (далее - Порядок) разработан в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым №658 от 30.12.2014 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым №451 от 20.08.2019 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым №458 от 30.12.2014», распоряжением управления образования и молодёжи администрации Красноперекопского района Республики Крым №305 от 24.09.2019 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым», Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Рисовский УВК.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Рисовский УВК (далее школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение устанавливает правила и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

1.3. Положение определяет сроки, виды и условия выплат стимулирующего характера.

1.4. Положение устанавливает порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

1.5. Положение утверждается приказом директора школы после обсуждения и согласования на общем собрании трудового коллектива.

1.6. В Положении используются следующие понятия и определения:

- **Баллы** – фиксированная единица оценивания труда работника.
- **Стоимость балла** – фиксированная сумма денежных средств, формируется исходя из фонда оплаты труда на дополнительные стимулирующие выплаты.

- **Выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- **Стимулирующий фонд** – фонд оплаты труда, специально выделенный на дополнительные стимулирующие выплаты работникам и сэкономленная часть фонда оплаты труда.

– **оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки)** – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

1.7. Стимулирующий фонд МБОУ Рисовский УВК делится на части:

- на выплату педагогическим работникам;
- на выплату воспитателям дошкольной группы;
- на выплату техническому, обслуживающему персоналу;
- на выплату медицинскому персоналу (при его наличии в штате).

2. Сроки выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы из стимулирующего фонда учреждения могут быть в виде ежемесячных, ежеквартальных, полугодовых и годовых выплат.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы из стимулирующего фонда учреждения производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, направленные на развитие кадрового состава.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

3.2.1. Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии по распределению дополнительных стимулирующих выплат (далее – комиссия), по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета

и имиджа образовательной организации;

- наличие ведомственных наград (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 500 рублей;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.2.2. Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представления, по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии учитывается:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3.2.3. Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

3.3.1. Размер премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с критериями оценки деятельности работника в отчетном периоде в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии, по согласованию с представительным органом работников. Отчетный период в данном случае – период предоставления отчета о выполнении муниципального задания. Данные листы самооценки деятельности работников согласовываются с руководителем

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями деятельности работников школы (Приложения 17,18 к Положению).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании приказов, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается один раз в год после сдачи отчета о выполнении муниципального задания учредителю.

3.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) (без учета повышений) по основной должности:

- специалистам;
- заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную
---	-------------------------------------

	категорию, руб.	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
высшая категория	2000,00	
первая категория	1250,00	
Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада)		
высшая категория	врач	медицинская сестра
	25	19
первая категория	16	13
вторая категория	8	6,5

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа.

3.4.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные

о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.4.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и медицинских работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования.

3.4.3. Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры в отрасли образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

3.4.4. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 %,
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20%,
- при стаже работы свыше 20 лет- 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливаются следующие ежемесячные выплаты к окладу:

- надбавка за классность:

 - водителям I класса – 15%;

 - водителям II класса – 10%.

- за содержание автотранспорта в надлежащем состоянии - в размере до 10% от оклада.

- за выслугу лет в следующих размерах от оклада (должностного оклада)

по основной должности:

 - от 3 года до 5 лет – 7 %

 - от 5 до 10 лет - 10 %

 - от 10 до 15 лет – 13 %

 - свыше 15 лет – 15 % .

(В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»).

В соответствии с Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утвержденными Постановлением Совмина СССР от 13.04.1973 N 252 (в ред. Постановлений Совмина СССР от 27.12.1983 N 1225, от 24.11.1990 N 1177, от 01.07.1991 N 432) (СП СССР, 1973 г., N 10, ст. 51; 1984 г., N 4, ст. 19; 1990 г., N 31, ст. 150; 1991 г., N 20, ст. 78) (с изм., внесенными Определением Конституционного Суда РФ от 04.03.2004 N 138-О, Решением Верховного Суда РФ от 11.04.2005 N ГКПИ04-1644), непрерывный трудовой стаж определяется по продолжительности последней непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. В случаях, предусмотренных настоящими Правилами, в непрерывный трудовой стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям, кроме перечисленных в пп. "а" - "з" п. 7 настоящих Правил. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям (например, за выслугу лет), если они одновременно имеют право на пенсию по старости.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой в соответствии с показателями эффективности работы в отчетном периоде (листы самооценки, утверждаются локальным актом ОО с учётом мнения работников)

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени, при условии предоставления самооценочного листа.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника школы, для установления стимулирующих выплат является:

-наличие заполненного листа самооценки (приложение 1 – 16 к Положению)

- за интенсивность и высокие результаты работы (представления заместителей руководителя, приказы, для заместителей руководителя и главного бухгалтера представление директора);
- за качество выполняемых работ (представления заместителей руководителя, руководителей ШМО, приказы об установлении или снятии квалификационной категории);
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (кадровые документы-приказы, акты, трудовые книжки и пр.);
- премиальные выплаты по итогам работы (самооценочные листы).

4.2. Основными принципами оценки достижений работников школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.3. Работник школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности (заполнение само оценочных листов) за определенный период (месяц или квартал).

4.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

4.5. Комиссия школы по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее – комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности и достоверности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности.

4.6. На основании всех материалов комиссия выставляет итоговый балл в оценочных листах и утверждает его на своем заседании.

4.7. Работник вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.8. Утвержденные комиссией оценочные листы оформляются итоговым протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

4.9. Комиссия устанавливает персональные размеры стимулирующих выплат работникам. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.10. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из выделенных бюджетных ассигнований стимулирующей части Фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности школы.

4.12. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающей имидж школы, выполнения муниципального задания имеют право на получение выплат стимулирующего характера.

4.13. Работникам вновь принятым выплаты стимулирующего характера производятся на общих основаниях.

4.14. Оценочные листы работников хранятся после рассмотрения комиссией школы по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда не менее 5 лет со дня подписания комиссией.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы определяется с помощью критериев и показателей качества, результативности работы за отчётный период (месяц (с 20 числа предшествующего месяца по 20 число текущего месяца), квартал, полугодие, год). Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов.

Производится подсчёт баллов за период работы (**месяц или квартал**) по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника школы. Определяется количество баллов в месяц (если суммирование баллов проводилось **за квартал, то полученное количество баллов делится на 3**).

Далее суммируются баллы, полученные работниками школы (по категориям) в месяц.

Размеры стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчётный период и оставшегося после определения выплат работникам в абсолютном размере (рубли) делятся на общую сумму баллов в месяц. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за полученные баллы в месяц. **Если рассмотрение комиссией результатов работы работников производится один раз в квартал, то полученная месячная сумма может выплачиваться три месяца в одинаковом размере или утроенная сумма один раз в квартал.**

5.2. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, в т. ч. находившимся на длительном больничном, нахождение в командировке, начисление дополнительных выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время (с 20 числа по 20 число), т.е. определяется количество дней-явок в соответствии с табелями учёта рабочего времени:

- 5.2.1. Для педагогических работников количество баллов рассчитывается пропорционально отработанному времени, от того количества баллов, которое установлено работнику в его листе самооценки за фактическую нагрузку в отчётном периоде (например: работнику, нагрузка которого составляет более 18 часов в неделю, согласно само оценочного листа, установлено фиксированное количество баллов – 50. В период с 20 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца, согласно табеля учёта рабочего времени, определено 23 рабочих дня, из них 12 дней работник находился на больничном. В таком случае, фактически у данного работника 11 дней явок. В этом случае, комиссией по распределению дополнительных стимулирующих выплат производится расчёт: $(50 \cdot 11) / 23 = 24$ балла.)
- 5.2.2. Для работников отнесённых к «прочим» работникам, рассчитывается пропорционально отработанному времени, от того количества баллов, которое утверждено комиссией по распределению дополнительных стимулирующих выплат в листе самооценки за отчётный период. В расчёт не берутся баллы, назначенные работнику за фактическое выполнение задания в отчётном периоде. Расчёт производится аналогично пункту 5.2.1.
- 5.2.3. Вновь принятыми работниками оценочные листы заполняются по итогам работы отработанного месяца (периода оценивания).

Общая сумма стимулирующих выплат состоит из выплат:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. В целях усиления роли стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы и повышения размера этих выплат по решению комиссии по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда может определяться минимальное количество баллов или сумма, начиная с которого (которой) устанавливается выплата.

5.3. Надбавки за наличие квалификационной категории, стаж непрерывной работы и выслугу лет выплачиваются пропорционально отработанному времени

6. Основания отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое выполнение муниципального задания, по итогам работы) не производятся при следующих обстоятельствах:

6.1.1. наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора (до снятия выговора)

6.1.2. нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.3. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.4. нарушение норм и правил поведения - нарушение педагогической и служебной этики (в месяц, когда допущено нарушение).

6.2. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое выполнение муниципального задания, по итогам работы) уменьшаются на 50% при следующих обстоятельствах:

6.2.1. наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания;

6.2.2. обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

7. Заключительная часть

7.1. Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, **носящие обязательный характер** при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ведомственных наград, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за сопровождение обучающихся, классность водителей, содержание автобуса.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении). Данные выплаты осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда.

7.2. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

7.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора школы по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

Приложение №1
к Положению

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **заведующего хозяйством** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: отсутствие замечаний со стороны проверяющих за отчетный период (при наличии проверок)	0 - 1			
2	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ: организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей — 1 балл; своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания — 1 балл; плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя) — 1 балл.	0 - 3			
3	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	0 - 1			
4	Выполнение мероприятий по энергосбережению: в учреждении имеется договор на получение электроэнергии — 1 балл; в учреждении установлены приборы учёта всех видов энергии и воды — 1 балл; положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергии — 1 балл.	0 - 3			
5	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния	0 - 1			
6	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и	0 - 1			

	электробезопасности в сравнении с предыдущим отчетным периодом уменьшилось предписаний или нет за отчетный период				
7	Безопасность участников образовательного процесса: отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие случаев травматизма и заболеваний работников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора;1 Госпожнадзора 1; Росэнергонадзора 1; ГИБДД 1; Прокуратуры 1; (при наличии проверок)	0 - 4			
8	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ за отчетный период	0 -1			
9	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных МБОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств.(Бережное отношение к выданному имуществу)	0 - 1			
10	Своевременная инвентаризация и списание материальных ценностей.	0 - 1			
11	Наличие приборов учета тепло-энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-энергоносителей за отчетный период	0 - 1			
12	Участие в ремонте, благоустройстве, другой общественной работе (в период ремонта, субботников)	0 - 1			
13	За работу в общественных комиссиях (совет по питанию; комиссия по распределению стимулирования и т.п.)	0 - 3			
15	Соблюдение правил пожарной безопасности	0 - 1			
16	Участие в ГТО	0 - 3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

стоимость 1 балла:

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

сумма :

Ознакомлен и согласен: _____

Приложение № 2
к Положению

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно - воспитательной работе
МБОУ Рисовский УВК

Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени): • 18 часов и выше • 11-17 часов • 6-10 часов	50 40 30			
2	Достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом Рост качества – 4 балла; Стабильное качество - 2 балла; Снижение качества – 0 баллов	0-4			
3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	0-2			
4	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-2			
5	Сохранение контингента обучающихся	1			
6	Организация работы в МБОУ по недопущению пропусков уроков без уважительной причины	0-2			
7	Результаты участия обучающихся в очных предметных олимпиадах, конкурсах, реализуемым в учреждении: наличие призеров на уровне района— 1 балл; наличие призеров на уровне республики — 2 балла; наличие призеров всероссийских состязаний и конкурсов — 3 балла	0-6			
8	Результативность участия в конкурсах, смотрах -(районный уровень) участие/ победа -(республиканский) участие/ победа	3-5 10-15			

9	Результативность участия в соревнованиях -(районный уровень) участие /победа -(республиканский) участие/победа	3-5 10-15			
---	---	--------------	--	--	--

II. Качество методического и инновационного руководства в МБОУ

2.1.	Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)	0-2			
2.2.	Результативность участия МБОУ в выставках, совещаниях, семинарах -(районный уровень) участие -победа -(республиканский уровень) участие -победа	5 10			
2.3.	Качество публикуемых материалов по МБОУ -в районной печати -в республиканской печати	5 10			
2.4.	Личное участие в семинарах, совещаниях, выставках, конференциях, мастер-классах -районный уровень - республиканский уровень	3 5			
2.5.	Своевременное повышение квалификации педагогов	0-2			

III. Качество воспитательного процесса и ЗОЖ

3.1.	Отсутствие и снижение правонарушений по МБОУ	0-2			
3.2.	Отсутствие случаев травматизма по МБОУ	0-2			
3.4.	Отсутствие роста заболеваемости	0-2			
3.5.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительной работы в МБОУ (горячее питание)	0-2			

IV. Эффективность управленческой деятельности

4.1.	Качество проведения аттестации в МБОУ	0-2			
4.2.	Качество организации ВШК в МБОУ	0-2			
4.3.	Посещение уроков, школьных мероприятий (составление докладных и справок)	0-2			
4.4.	Контроль за посещаемостью учащимися уроков. (при предоставлении	0-2			

	справок)				
4.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации.Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	0-2			
4.6.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	0-2			
4.7.	Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса (подготовка справок и докладов)	0-2			
4.8.	Своевременное проведение замены уроков заболевших учителей, корректировка расписания	0-2			
4.9.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительские комитеты и т.д.)	0-2			
4.10.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы Обобщение и распространение передового педагогического опыта с предоставлением справок и докладов.	0-2			
4.11.	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на мероприятиях разного уровня. Организация и проведение на базе школы олимпиад, конкурсов, семинаров	0-2			
4.12.	Пополнение сайта школы новыми материалами	0-2			
4.13.	Организация участия учащихся в олимпиадах разного уровня, конкурсах, смотрах	0-2			
4.14.	Работа по подготовке к новому учебному году (сентябрь)	0-2			
4.15.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	0-2			
4.16.	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

стоимость 1 балла:

сумма :

Ознакомлен и согласен: _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - организатора

Ф.И.О. _____

(дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комиссии	Примечание
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени): • 18 часов и выше • 11-17 часов • 6-10 часов • 1-5 часов	50 40 30 20			
1. Организация системных исследований, мониторинга достижений учащихся					
1.1.	Мониторинг работы классного руководителя (1 раз в полугодие)	1			
1.2.	Мониторинг состояния здоровья учащихся	1			
1.3.	Мониторинг воспитанности учащихся (не менее 1 раза в полугодие)	1			
2. Участие в разработке и реализации образовательной программы школы, учебно-методическая активность педагога					
2.1.	Разработка основной образовательной программы школы	2			
2.2.	Использование новых педагогических технологий	1			
2.3.	Обобщение и распространение опыта работы ¹	3			
2.4.	Участие в профессиональных конкурсах, грантовых мероприятиях, научно-практических конференциях Участие: федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень	+3 +5			

¹В т.ч. проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по распространению ППО

	институциональный уровень	+10			
	Результативность (диплом победителя или призера):				
	федеральный уровень	+15			
	региональный уровень	+20			
	муниципальный уровень	+25			
2.5.	Разработка новых нормативных локальных актов учреждения	1			
2.6.	Публичные выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах	1			
2.7.	Пополнение сайта учреждения новыми материалами	1			
3. Коррекционная и реабилитационная деятельность, работа с одаренными детьми					
3.1	Банк данных детей, семей состоящих на различных видах учета	1			
3.2	Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании: дети – инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья; дети-сироты; дети-мигранты; дети, находящиеся в трудных жизненных условиях.	1			
3.3	Работа с одаренными детьми	1			
4. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся					
4.1	Работа с учащимися по формированию здорового образа жизни, предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	1			
4.2	Организация физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий	2			
4.3	Обеспечение двигательной активности учащихся	1			
5. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей					
5.1	Индивидуальная работа с родителями и детьми «группы риска»	1			
5.2	Работа по профилактике правонарушений	1			
5.3	Организация социальных акций по оказанию помощи детям данной категории семей	1			
6. Соблюдение исполнительской дисциплины					
6.1	Подготовка вопроса и выступление с докладом на педагогическом совете (за каждый вопрос)	1			
6.2	Публикации статей в профессиональных изданиях (газеты, журналы, сборники конференций и др., кроме дистанционных) за каждую	5			
6.3	Качественное ведение и оформление документации	5			
6.4	Своевременность сдачи отчетов, фотоотчетов и др.	3			

6.5	Общественно-полезный труд на пришкольном участке	2			
6.6	Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда и т.д.	3			
6.7	Организация оздоровления, работа в пришкольном лагере	2			
6.8	Выполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря	3			
6.9	Участие в организации и проведении ГИА в форме ГВЭ (за каждый экзамен)	3			
6.10	Участие в работе комиссий, жюри: - районный этап - республиканский этап	2 3			
6.11	Работа по повышению имиджа школы (публикации в периодической печати, работа с социумом, публичные выступления)	1			
7. Иные выплаты (ежемесячно)					
7.1	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, организация методических мероприятий (за каждое мероприятие, разово): - для педагогического коллектива учебного заведения - для участников районного семинара - для участников семинара регионального уровня	2 3 5			
7.2.	Выполнение обязанностей секретаря профсоюзных собраний, собраний трудового коллектива, совета школы, педсовета и т.д. (за каждую комиссию)	До 2			
7.3.	Выполнение общественных поручений (ПК, участие в комиссиях, в т.ч. бракеражной, ПМПк, по распределению стимулирующих выплат), за каждый пункт	До 3			
7.4.	Организация работы сайта Учреждения	1			
7.5.	Участие в обновлении школьного сайта: Заметка, статья (при наличии фото) за каждую Создание страницы на сайте ОО и его систематическое обновление (не менее 1 раза в 2 недели)	1 3			
7.6	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
7.7	Участие в ГТО	3			
ИТОГО					

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника
(ФИО работника) _____

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснова- ния не рассматри- вается)	Оценка комиссии	Примечание
За интенсивность и высокие результаты работы					
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени): • 18 часов и выше • 11-17 часов • 6-10 часов • 1-5 часов	50 40 30 20			
2.	Разработка олимпиадных заданий школьного этапа, оформление сопроводительной документации	1 1			
3.	Участие учащихся в олимпиадах (разово) • в школьном этапе • в муниципальном этапе • в региональном этапе • в общероссийском этапе Победы учащихся в олимпиадах (за каждого победителя разово) • в школьном этапе (победитель, призер) • в муниципальном этапе (победитель, призер) • в региональном этапе (победитель, призер) • в общероссийском этапе (победитель, призер)	1 3 5 10 1 5 10 20			
4.	Участие учащихся в МАН (разово) • в районном этапе • в республиканском этапе	5 10			

	• в общероссийском этапе Победы учащихся в МАН (за каждого победителя разово) • в районном этапе (победитель, призер) • в республиканском этапе (победитель, призер) • в общероссийском этапе (победитель, призер)	15 10 20 30			
5.	Участие учащихся в конкурсах, спортивных соревнованиях (одна команда = одному участнику) (разово) • в районном этапе • в республиканском этапе • в общероссийском этапе Победы учащихся в конкурсах, спортивных соревнованиях (за каждого победителя разово) • в районном этапе (победитель, призер) • в республиканском этапе (победитель, призер) • в общероссийском этапе (победитель, призер)	3 5 10 5 10 15			
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (разово) • в районном этапе • в республиканском этапе • в общероссийском этапе Победа в конкурсах профессионального мастерства (разово) • в районном этапе (победитель, призер) • в республиканском этапе (победитель, призер) • в общероссийском этапе (победитель, призер)	5 10 15 15 20 25			
За качество выполняемых работ					
7.	Проведение и качественное оформление материалов предметной недели	2			
8.	Состояние закрепленного кабинета (если не осуществляется специально оплата, по итогам школьного смотра-конкурса кабинетов 1 раз в полугодие)	2			
9.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, организация методических мероприятий (за каждое мероприятие, разово): • для педагогического коллектива учебного заведения • для участников районного семинара • для участников семинара регионального уровня	2 3 5			
10.	Выступление на районной конференции, размещение тезисов выступления	3			

	в сборнике материалов конференции, представление методических материалов на выставке в школе, в районе				
11.	Подготовка вопроса и выступление с докладом на педагогическом совете (за каждый вопрос)	1			
12.	Публикации статей в профессиональных изданиях (газеты, журналы, сборники конференций и др., кроме дистанционных) за каждую	5			
13.	Выпуск предметной газеты	1			
14.	Качественное ведение и оформление документации классного руководителя (личные дела; портфолио; заполнение классных журналов, журналов по ТБ)	5			
17.	Своевременность сдачи отчетов, фотоотчетов и др.	3			
15.	Общественно-полезный труд на пришкольном участке	2			
16.	Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда и т.д.	3			
17.	Организация оздоровления, работа в пришкольном лагере	3			
18.	Выполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря	4			
19.	Участие в организации и проведении ГИА в форме ГВЭ (за каждый экзамен)	3			
20.	Участие в работе комиссий, жюри:				
	• районный этап	2			
	• республиканский этап	3			
21.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий	2			
22.	Разработка инновационных программ и проектов на республиканском уровне	5			
23.	Работа по повышению имиджа школы (публикации в периодической печати, работа с социумом, публичные выступления)	3			
24.	Участие в работе творческой группы (за каждое):				
	в образовательной организации	2			
	на муниципальном уровне	3			
25.	Отсутствие травматизма обучающихся	5			
Иные выплаты (ежемесячно)					
26.	Наставничество	1			
27.	Музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий	1			

28.	Выполнение обязанностей секретаря профсоюзных собраний, собраний трудового коллектива, совета школы, педсовета и т.д. (за каждую комиссию)	2 за каждый вид			
29.	Выполнение общественных поручений : ПК, участие в комиссиях, в т.ч. бракеражной, ПМПк, по распределению стимулирующих выплат (за каждый вид поручения)	3 за каждый вид			
30.	Проезд к месту работы и обратно, однодневные командировки (исключая школьный автобус)	по затратам			
31.	Организация работы сайта Учреждения	3			
32.	Участие в обновлении школьного сайта: Заметка, статья (при наличии фото) за каждую Создание страницы на сайте ОО и его систематическое обновление (не менее 1 раза в 2 недели)	1 2			
33.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
34.	Сохранность вверенного оборудования, инвентаря.	1			
35.	Участие в ГТО	3			
ИТОГО					

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова (руководитель МО)

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **воспитателя детского сада**
Ф.И.О. _____

МБОУ Рисовский УВК

_____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	Максимальный балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комиссии
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени): • 18 - 36 часов • До 18 часов		50 40		
2	Посещаемость	Кол-во рабочих дней – Кол-во рабочих дней – Кол-во детодней: _____ в ____; в ____; в ____; норма детей в группе _____	2 балла – посещаемость более 100% 1,5 балла – 80-99,9% 1 балл – 75-80% 0 – менее 75%		
3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		1 балл – отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован		
4	Выполнение санитарно – гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	1 балл - 1 балл – нарушения зафиксированы		
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	1 балл – жалоб и конфликтов.не		

			зафиксировано - 1 балл – зафиксировано Лишение баллов по всем показателям за квартал – конфликт или жалоба вышли за пределы МАДОУ (район, город)		
		Отсутствие долгов по родительской плате (кроме санаторных и логопедических групп)	2 балла – отсутствие долгов 1 балл – долг от 1.000 до 3.000 рублей 0 – долг свыше 3.000 рублей		
6	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	5 баллов – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. 0 – данный критерий отсутствует		
7	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)	2 балла		
8	самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение.	2 балла – курсы повышения квалификации 1 балл – занятия коллег, ежедневный час самообразования		
9	Участие детей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	2 балла - при наличии сертификата или диплома 1 балл - есть участие 0 - нет участия		
10	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики. (По итогам года)	3 балла – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний 2 балла - низкий уровень 10-15%,		

			высокий 15- 25%, остальные средний 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		
11	Методическая деятельность (часть 2)	Свой сайт (контроль и корректировка электронной очереди)	1 балл		
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на МО района, педсовете школы, района КПК, района	2 балла		
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района	2 балла		
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие Район Республика Общероссийский этап Победа Район Республика Общероссийский этап	 3 балла 5 баллов 10 баллов 5 баллов 10 баллов 15 баллов		
13	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике: Высокий уровень театрального мастерства Средний уровень	2 балла 1 балл		
14	Участие в благоустройстве детской и спортивной площадок (летний период)		До 3 баллов		
15	За работу в общественных комиссиях (совет по питанию (бракеражная комиссия);		До 3 баллов		

	комиссия по распределению стимулирования и т.п.)				
16	Сохранность вверенного оборудования, инвентаря.		1 балл		
17	Участие в ГТО		3 балла		

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова (руководитель МО)

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога

Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия			Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оцен-ка по ис-сии	Примечание
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени):			50 40 30			
	• 18 часов и выше • 11-17 часов • 6-10 часов						
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка	Диагностика достижений ребенка и планируется ли по итогам диагностики индивидуальная работа с детьми	1 раз в квартал	в полном объеме – 3 балла не в полном объеме - 2 балла нет – 0 баллов			
		Работа с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	Ежемесячно	есть - 2 балла нет – 0 баллов			
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	1 раз в квартал	более 3-х мероприятий – 3 балла 1 мероприятие – 1 балл не проводятся – 0 баллов			
		Проведение родительских собраний	1 раз в квартал	охват родителей: 50-100% - 3 балла			
4		Работа родительского клуба и иных	ежемесячно	Имеется – 1 балл нет – 0 баллов			

		вариативных форм					
		Информационно-коммуникативная связь с родителями (родительский уголок, сайт ДОУ)	ежемесячно	организована – 1 балл не организована- 0 баллов			
5	Участие в коллективных педагогических проектах	Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др.	ежемесячно	уровень МБОУ – 2 балла муниципальный уровень – 4 балла региональный, федеральный и международный уровень – 5 баллов			
		Участие в профессиональных конкурсах	ежемесячно	уровень МБОУ- 3 балла муниципальный, региональный, международный и федеральный уровень- 5 баллов			
		Призовые места	ежемесячно	уровень МБОУ – 2 балла муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 5баллов международный и федеральный – 6б.			
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным	1 раз в полугодие	2 балла			

		направлениям (в т.ч. опорной площадки)					
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей	1 раз в квартал	1балл			
		Подготовка и проведение социально ориентированных мероприятий на базе МБОУ по профилактике, пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ	1 раз в квартал	3 балла			
7	Своевременное и качественное предоставление администрации информационные материалы и отчеты		1 раз в четверть	До 5 баллов			
8	Создание и ведение банка данных учащихся и воспитанников детского сада			2			
9	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса			1			
10	Ведение школьного сайта			До 5 баллов			
11	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда			2			
12	Участие в ГТО			3 балла			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

стоимость 1 балла:

сумма:

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **педагога-библиотекаря** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Примечание	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оцен- ка ком- ис-сии
1	Выполнение должностных обязанностей при нагрузке в неделю (пропорционально отработанному времени): • 18 часов и выше • 11-17 часов • 6-10 часов • 1-5 часов	50 40 30 20			
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1.1.	Формирование информационной культуры учащихся (библиотечные уроки, интегрированные уроки, практикумы по поиску информации и др.)	1 балла	Систематически (не менее 2 раз в месяц) – 1 балла Ситуативно – 0 балл		
1.2.	Оказание помощи в проектной деятельности учащихся и педагогических работников	1 балла	Оказание помощи в течение отчетного периода – 1 балла		
1.3.	Организация комфортной библиотечной среды	До 2 баллов	Сохранение количества посещений по сравнению с предыдущим отчетным периодом – 1 балл Увеличение количества посещений библиотеки не менее, чем на 10% по сравнению с предыдущим отчетным периодом – 1 балла		
1.4.	Медико-профилактическая и реабилитационная	1 балл	- участие в разработке экологического		

	деятельность (развитие здоровья)		паспорта, паспорта антитеррористической защищенности, паспорта безопасности, программы производственного контроля и т.п. – 1 балл - участие в спортивных соревнованиях среди работников – 1 балла -обеспечение деятельности по энергосбережению – 1 балла - участие в организации медосмотров – 1 балла		
2. Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов					
2.1.	Развитие материальных ресурсов	2 балла	- подготовка предложений по модернизации оборудования и материалов, используемых в образовательном процессе, сохранности материально-технической базы и своевременному списанию – 1 балла - участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году - 1 балл		
2.2.	Обеспечение сохранности имущества, материалов учреждения, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	1балла	Отсутствие актов списания до истечения срока эксплуатации учебного, лабораторного оборудования – 1 балла		
2.3.	Организация работы по сохранению и развитию библиотечного фонда (своевременный ремонт книжного фонда, подготовка заявок на обновление (пополнение) фонда)	1 балла	Систематически – 1 балла		
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
3.1.	Развитие имиджа учреждения	4 балла	- представление интересов в различных инстанциях – 3 балла - организация видеосъемок и фото образовательных событий и создание		

			фонда видеоматериалов - 1 балл		
3.2.	Создание аналитических и статистических банков данных (по функционалу)	1 балла	Создание аналитических и статистических банков данных (по функционалу) – 1 балла		
3.3.	Участие в обновлении школьного сайта	1 балл	Систематическое (не реже 1 раза в 2 недели) предоставление информации для размещения на сайте школы – 1 балл		
3.4.	Участие в информационной поддержке Сайта учреждения	2 балла	Ситуативно – 1 балл Систематически (не менее 1 раза в 2 недели) – 2 балла		
3.5.	Работа с документацией	1 балл	Своевременное составление и предоставление статистической и др. отчетности. Отсутствие ошибок – 1 балл Несвоевременное и (или) наличие ошибок в статотчетах – «-1» балл		
4. Инициативность в деятельности					
4.1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	1 и более	Участие в подготовке и проведении мероприятий – 1балл за каждое мероприятие		
5. Развитие имиджа учреждения					
5.1.	Участие в организации или оформлении выставки, презентации	1 балл	Участие – 1 балл		
5.2.	Участие в конкурсах, соревнованиях за честь школы	2 балла	Участие – 2 балла		
5.3.	Наличие публикаций, репортажей, передач в СМИ о работе учреждения (в т.ч. на сайте школы)	5 баллов	Наличие публикаций – 5 баллов		
6. Трудовая дисциплина					
6.1.	Высокая организация работы	1 балл	-отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения, отсутствие жалоб со стороны работников на качество сервиса организационных мероприятий – 1 балл -наличие жалоб и нарушений –« -1» балл		
6.2	Соблюдение правил пожарной безопасности,	2 балла			

	охраны труда				
6.3	Участие в ГТО	3 балла			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **помощника воспитателя** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комиссии	Примечание
1	Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	1			
2	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий (помощь по запросу воспитателя)	1			
3	Участие в проведении культурно-массовых мероприятий (изготовление костюмов, исполнение ролей на празднике, организационные моменты и т. д.)	2			
4	Участие в ремонте группы (побелка, покраска, перепланировка группы и т.д.)	3			
5	Участие в благоустройстве территории и оформление прогулочных участков	2			
6	Отсутствие нарушений: • Требований по охране жизни и здоровья детей; • Сохранность оборудования, инвентаря	1 1			
8	Наличие благодарностей, грамот от ДООУ, комитета образования, кубков и т.д.	1			
9	Экономное расходование выданных моющих средств и бытовой химии	1			
10	Неукоснительное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1			
11	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
12	Содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1			

13	Участие в ГТО	3			
----	---------------	---	--	--	--

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова (руководитель МО)

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **кухонного работника** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматрива ется)	Оценка комиссии	Примечание
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении столовой МБОУ Рисовский УВК в соответствии с требованиями СанПиН					
1	Отсутствие замечаний на нарушение санитарных требований и соблюдение личной гигиены (качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН)	1			
2	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1			
Критерий 2 Обеспечение качественного и безопасного питания					
3	Качественная первичная обработка продуктов.	1			
4	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1			
5	Поддержание в чистоте пищеблока, инструментария, оборудования.	1			
Критерий 3 Высокая исполнительская дисциплина					
6	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1			
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения : уборках, субботниках, соревнованиях за честь школы, ремонте и пр.	По 2 балла за каждый вид работы			
8	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
9	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **повара** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комиссии	Примечание
1	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания (при наличии проверки)	1			
2	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1			
3	Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами.	1			
4	Содержание пищевых проб в соответствии с санитарными требованиями	1			
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения : уборках, субботниках, ремонте и пр.	2			
6	Отсутствие замечаний на санитарно техническое состояние помещений	1			
7	Отсутствие замечаний на нарушение санитарных требований и соблюдение личной гигиены	1			
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1			
9	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1			
10	Своевременная сдача отчетности	1			
11	Работа с документацией	1			
12	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
13	Сохранность вверенного оборудования, инвентаря	1			
14	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____
Личная подпись _____ Ф.И.О. _____
Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова
Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк
Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова
_____ Э.М.Керимова
_____ Боднар О.В.
Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:
сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **уборщика служебных помещений** МБОУ Рисовский УВК
 Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комис- сии	Примечание
1	Отсутствие замечаний на нарушение санитарных требований и соблюдение личной гигиены	1			
2	Качество уборки закреплённых служебных и учебных помещений школы	2			
3	Выполнение работ по ремонту помещений.	3			
4	Содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1			
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: уборках, субботниках, благоустройство территории, личное участие в проведении ремонтных работ, участие в спартакиадах, соревнованиях за честь школы.	По 2 балла за каждый вид работы			
6	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1			
7	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
8	Сохранность вверенного оборудования, инвентаря	1			
9	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

стоимость 1 балла:

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова сумма:

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.
Ознакомлен и согласен: _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МБОУ Рисовский УВК**

Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комис- сии	Примечание
1	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 2 баллов			
2	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 2 баллов			
3	Сохранность материально-технической базы вверенного помещения	1			
4	Проведение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	2			
5	Оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников	1			
6	Осуществление ремонта центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных, сварочных работ	2			
7	Выполнение работ по ремонту в ходе подготовки учреждения к новому учебному году	до 2 баллов			
8	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1			
9	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
10	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Приложение № 13
к Положению

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **сторожа (вахтёра)** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комис- сии	Примечание
1	Проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	2			
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС (в случае возникновения ЧС)	3			
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения : уборках, субботниках, соревнованиях за честь школы	до 2 баллов за каждое			
4	Сохранность материально-технической базы вверенного помещения	1			
5	Произведение приема и сдачи дежурства, с соответствующей записью в журнале	1			
6	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности: выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	до 2 баллов за каждое			
7	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1 балл			

8	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
9	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комис- сии	Примечание
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории (при наличии проверки)	2			
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника	1			
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: уборках, субботниках, соревнованиях за честь школы	до 2 баллов за каждый вид работы			
4	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории	2			
5	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	1			
6	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	2			
7	Сохранность вверенного оборудования, инвентаря.	1			
8	Участие в ГТО	3			

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **медицинской сестры** МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Само оценка	Следует учесть		Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	2				
3.	Взаимодействие с учреждениями здравоохранения	2				
4.	Своевременное прохождение обучающимися и работниками медосмотров, выполнение календаря прививок	2				
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по вопросам ОТ	3				

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

Приложение № 16
к Положению

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора теплового пункта МБОУ Рисовский УВК
Ф.И.О. _____ (дата заполнения)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатель (балл)	Самооценка работника	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1		
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
3	Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	2		
4	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	2		
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 3 баллов		
6	Своевременное устранение неполадок.	3		
7	Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета тепло-энергоснабжителей по вине кочегаров, операторов, слесарей техников	2		
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	до 3 баллов		
9	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины, неукоснительное выполнение правил по охране труда, антитеррористической и пожарной безопасности	3		
10	За участие в ГТО	3 балла		

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

Ознакомлен и согласен: _____

стоимость 1 балла:

сумма:

**Критерии и показатели деятельности
заместителя директора по УВР при выполнении муниципального задания
ФИОза _____ квартал**

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Значение, утверждённое в мун. задании	Исполнено на текущую дату	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Доля учащихся успешно освоивших основную общеобразовательную программу НОО : До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемой услуги До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
3	Реализация содержательной части основной общеобразовательной программы НОО Менее 100% 100%	0 1					
4	Доля своевременно устраненных нарушений, выявленных в результате проверок органами, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере образования Менее 100% 100%	0 1					
5	Количество обучающихся (рассчитывается от утверждённого показателя)	0					

	До 89%	1					
	От 90% до 99%	2					
	100%						
6	Доля детей, осваивающих дополнительную общеразвивающую программу						
	До 69%	0					
	От 70% до 79%	1					
	80% и более	2					
7	Процент потребителей (воспитанников, их родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством услуги (по реализации дополнительной общеразвивающей программы)						
	До 79%	0					
	От 80% до 89%	1					
	90% и более	2					
	ИТОГО						

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

стоимость 1 балла:

сумма:

СОГЛАСОВАНО: директор _____

Ознакомлен и согласен: _____

**Критерии и показатели деятельности
педагогических работников при выполнении муниципального задания
ФИО за _____ квартал**

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Значение, утверждённое в мун. задании	Исполнено на текущую дату	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Доля учащихся успешно освоивших основную общеобразовательную программу НОО : До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемой услуги До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
3	Реализация содержательной части основной общеобразовательной программы НОО Менее 100% 100%	0 1					
4	Доля своевременно устраненных нарушений, выявленных в результате проверок органами, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере образования Менее 100% 100%	0 1					
5	Количество обучающихся (рассчитывается от						

	утверждённого показателя) До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
6	Доля детей, осваивающих дополнительную общеразвивающую программу До 69% От 70% до 79% 80% и более	0 1 2					
7	Процент потребителей (воспитанников, их родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством услуги (по реализации дополнительной общеразвивающей программы) До 79% От 80% до 89% 90% и более	0 1 2					
	ИТОГО						

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

стоимость 1 балла:

сумма:

СОГЛАСОВАНО: директор _____

Ознакомлен и согласен: _____

**Критерии и показатели деятельности
педагогических работников дошкольной группы при выполнении муниципального задания**
_____ **Ф.И.О., за** _____ **квартал**

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Показатель, утвержденный в мун. задании	Исполнено на текущую дату	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Полнота реализации ООП дошкольного образования в соответствии с ФГОС: До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемой услуги До 89% от 90% до 95% от 95% до 100% 100%	0 1 2 3					
3	Доля своевременно устраненных общеобразовательным учреждением нарушений, выявленных в результате проверок органами,						

	осуществляющими . функции по контролю и надзору в сфере образования До 89% От 90% до 99% 100%	0 1 2					
4	Количество воспитанников До 89% От 90% до 99% 100% и более	0 1 2					
	ИТОГО						

Общее количество баллов _____

Личная подпись _____ Ф.И.О. _____

Председатель комиссии: _____ Д.Т.Исамутдинова

Зам. Председателя комиссии _____ А.А.Крайнюк

Члены комиссии _____ Е.А.Сорокоумова

_____ Э.М.Керимова

_____ Боднар О.В.

стоимость 1 балла:

сумма:

СОГЛАСОВАНО: директор _____

Ознакомлен и согласен: _____