

Председатель первичной
профсоюзной
организации
МОУ «СОШ № 6»


Е.Н. Мальцева
11.06.2021

Работодатель:
Директор
МОУ «СОШ № 6»


И.И. Яковлев
11.06.2021г.

ИЗМЕНЕНИЕ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»

на 2019-2022 годы

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Благодарненского городского округа
Ставропольского края
Договор зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 52 "15" июня 20 21 г.
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ
Областная инспекция
В.Н. Борисов

1. Приложение № 4 к коллективному договору МОУ «СОШ № 6» на 2019-2022 годы, изложить в следующей редакции :

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6»
/Яковлев И.И./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» 06 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



/Мальцева Е.Н./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» 06 2021 г.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МОУ «СОШ № 6» на 2019-2022гг

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Благодарного Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Благодарного Ставропольского края (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Благодарненского городского округа Ставропольского края, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, утвержденного Постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20.02.2021 года № 163.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом:

единого-тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с управлением образования администрации Благодарненского городского округа и первичной профсоюзной организацией Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие

качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений.

1.14. Оплата труда руководителя образовательной организации регулируется постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 30 марта 2021 года №290 "Об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского городского округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края".

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		группа по оплате труда
		I
1.	Заместитель директора	17618,00

2.1.2. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения

(без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей)
(далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	среднегодовое количество обучающихся (человек) казенного учреждения	предельная кратность
1	От 501 до 1000 включительно	до 3,5
2	От 1001 до 2000 включительно	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
2	2 квалификационный	педагог дополнительного образования; педагог-	7050

	уровень	организатор; социальный педагог;	
3	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7500
.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель; тьютор; педагог- библиотекарь; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	8200

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	5319
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	5737
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	5841
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6049
4 квалификационный уровень	механик	6258

2.3. Размеры должностных окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>дворник, гардеробщик, кладовщик, сторож, вахтер.</i>	3899
--	------

<u>уборщик служебных помещений.</u>	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>кухонный рабочий</u>	4085
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>	4269
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5385
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>повар</u>	5448

2.3.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее - ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2021 - 2024 годы, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями

труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за работу в опасных условиях труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактических компенсационных мер по состоянию на 1 января 2021 года и результатов специальной оценки условий труда».

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5.1. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

на территории Благодарненского городского округа: 1,1.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-п).

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.6.4.2. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки,	
	по русскому языку, литературе, математике	15
	по иностранному языку, черчению, физике,	10

	химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ,	
6	Педагогическим работникам за руководство методическими, предметными объединениями, психолого-медико-педагогическими консилиумами, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
6	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
6	Учителям, преподавателям и другим работникам Учреждения, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
7	За работу с архивом Учреждения	20
8	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
9	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками	25
10	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 30 и более	от 10 до 100
11	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: 30 и более классов	до 50
12	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 года № 26», или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемостью классов.

3.6.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе.

3.7. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.8. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время и праздничные дни, а также выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ не включаются в минимальный размер оплаты труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта Учреждения, обслуживанию электронных сервисов (Аверс, bas.gov, ЕГИССО и т.д.) 50 процентов;

педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания в учреждении, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются:

на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением (Приложение № 3,4)

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников Учреждения создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается выплата

за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки) по основной должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, ведомственной грамотой Российской Федерации - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и

календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам Учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края, Почетной грамотой Думы Ставропольского края, Почетной грамотой Губернатора Ставропольского края;

б) в связи с профессиональным праздником День Учителя;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы (50, 60, 70, 80,90,100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

подготовка призеров предметных олимпиад, лауреатов научно-практических конференций, призеров спортивных соревнований;

проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного

оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – 100 процентов;

- подготовка призеров предметных олимпиад, лауреатов научно-практических конференций, призеров спортивных соревнований – 50 процентов;

проведение на базе Учреждения или участие в социально значимых проектах и мероприятиях - 100 %.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100 %;

в связи с профессиональным праздником День Учителя – 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – в размере 5000 рублей;

к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 60, 70, 80,90,100 лет)- 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании

дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Учителю-логопеду, учителю-дефектологу, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками

отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательная организация не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года N 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при

формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет ее директор.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ «СОШ№ 6»

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раза в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 раза в год, но отдельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором Учреждения.

6.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

6.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

II. Приложение № 4 к коллективному договору МОУ «СОШ № 6» на 2019-2022 годы, изложить в следующей редакции :

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6»

_____ /Яковлев И.И./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ /Мальцева Е.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МОУ «СОШ № 6» на 2019-2022гг

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей за качество предоставленных услуг, результативность и эффективность работы для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам из стимулирующей части оплаты труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» города Благодарного Ставропольского края

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах
Учитель	К.1. Положительная динамика результатов образовательного процесса	К.1.1. Результативность промежуточной аттестации (итоги 2,4 четверти или 1,2 полугодия, года)	
		количество учащихся с отметкой «отлично», «хорошо» выше уровня предыдущего отчетного периода	0,5
		количество учащихся с академической задолженностью, ниже уровня предыдущего отчетного периода (или отсутствие таковых)	0,5
		К.1.2. Результативность государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	

	отсутствие выпускников, не прошедших ГИА (по итогам основных и резервных сроков)	0,5
	доля выпускников, получивших максимальные баллы по предметам на ОГЭ (оценка «5») или ЕГЭ (70-100 баллов), не менее 50%	0,5
	отсутствие выпускников, не подтвердивших индивидуальные результаты по итогам учебного года на ГИА	0,5
	К.1.3. Результативность внешних оценочных процедур (ВПР, РПР, НИКО)	
	Результаты оценочных процедур соответствуют текущей успеваемости всех обучающихся	0,5
	К1.4. Высокий уровень организации образовательного процесса	
	Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	0,5
	Высокий уровень исполнительной дисциплины: своевременная сдача отчетов, документации	1,0
	Учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	0,5
	Максимальное количество баллов по критерию К.1.	5,0
К.2. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	К.2.1. Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (Наличие учащихся – победителей и призеров ВсОШ)	
	Федеральный уровень	
	- от 1 до 5	1,5
	- от 5 и выше	3,0
	Региональный уровень	
	- от 1 до 5	1,0
	- от 5 и выше	2,0
Муниципальный уровень		
- от 1 до 5	0,5	
- от 5 и выше	1,0	
Школьный уровень		
- 1 победитель	0,5	
- от 2 и выше	1,0	
	К2.2. Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, консультации по предмету и др.)	
	1	0,5
	2	1,0
	более 2	1,5

	К.2.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и др., проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов)	
	Федеральный уровень - от 1 до 5 - от 5 и выше	2,0 4,0
	Региональный уровень - от 1 до 5 - от 5 и выше	1,0 2,0
	Муниципальный уровень - от 1 до 5 - от 5 и выше	0,5 1,0
	Максимальное количество баллов по критерию К.2.	15,5
К.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К.3.1. Проведение и участие в подготовке мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, и т.п.	
	Всероссийский, региональный уровень	1,0
	Муниципальный уровень	0,5
	К.3.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (участие, победа или призовое место)	
	Федеральный уровень	1,5
	Региональный уровень	1,0
	Муниципальный уровень	0,5
	К.3.3. Наставничество над молодыми педагогами	
	Результативность наставнической деятельности над молодыми педагогами	0,5
Участие учителя в реализации программ различного уровня по конкретному направлению	1,0	
	Максимальное количество баллов по критерию К.3.	4,0
К.4. Самообразование, участие в методической, научно-исследовательской и инновационной работе	К.4.1. Наличие публикаций, авторских учебных пособий, авторских программ, участие в вебинарах	
	наличие публикаций	0,5
	участие в вебинарах	0,5
	К.4.2. Участие в коллективных педагогических проектах	
	реализация проектов различного уровня с участием учителя	0,5
	К.4.3. Повышение квалификации (за последние три года):	

		дополнительное образование по педагогическому направлению	0,5
		курсы повышения квалификации	1,0
		К.4.4. Участие в реализации инновационных проектов, работе инновационных площадок	
		Региональный, федеральный уровень	1,0
		К.4.5. Работа учителя в составе экспертных комиссий, жюри конкурсов	
		Муниципальный уровень	0,5
		Региональный уровень	1,0
	Максимальное количество баллов по критерию К.4.		5,0
	К.5. Реализация дополнительных проектов	Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся, социальных проектов	1,0
	Максимальное количество баллов по критерию К.5.		1,0
	К.6. Организация (участие) системных исслед, мониторинга индивидуальных достижений обуч.	К.6.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по предмету	0,5
		К.6.2. Организация работы с одаренными обучающимися	0,5
	Максимальное количество баллов по критерию К.6.		1,0
	К.7. Создание элементов образов. Инфрастр.	Оформление систематически обновляемых стендов кабинета, музея и т.д.	0,5
	Максимальное количество баллов по критерию К.7.		0,5
	К.8. За качественное выполнение работ и поручений не входящих в круг должностных обязанностей		1,0
	Максимальное количество баллов по критерию К.8.		1,0
	Максимальное количество баллов по всем критериям		33,0
Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Старшая вожатая, педагог-организатор	Создание условий, позволяющих обучающимся реализоват	1. Наличие призеров конкурсов:	
		<ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня 0,5 • районного, городского уровня 1,0 • краевого уровня 1,5 • Всероссийского уровня 2,0 	
		2. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера	

ь свои интересы и потребност и	-на уровне прошлого периода	0,5
	- выше уровня прошлого периода	1,0
	3. Проведение тематических мероприятий в каникулярное время (не менее 3-х за отчетный период)	1,0
	4. Работа с органами ученического самоуправления, развитие детских общественных организаций и объединений (перечислить формы работы и количество участников)	1,0
	5. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ:	0,5
	• школьного уровня	1,0
	• районного, городского уровня	1,5
	• краевого уровня	2,0
	• Всероссийского уровня	
	6.Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования (перечислить учреждения и формы взаимодействия с ними)	1,0
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0,5
	7. Занятость обучающихся во внеурочное время	0,5
	• На уровне прошлого периода	1,0
• Выше уровня прошлого периода		
8. Положительная динамика в организации работы органов ученического самоуправления (количество заседаний и эффективность решений)	1,0	
9. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	1,0	
10. Положительная оценка деятельности со стороны обучающихся, их родителей, педагогов (результаты анкетирования)	1,0	
11. Качество досуговой деятельности учащихся (удовлетворенность учащихся внеурочными мероприятиями - результаты анкетирования) , не ниже 80%	2,0	
12. Результативность участия в мероприятиях различного уровня.(количество победителей и призеров)	0,5	
• На уровне прошлого периода	1,0	
• Выше уровня прошлого периода		
13. Оформление документов на участие Учреждения в конкурсах:	1	

	<ul style="list-style-type: none"> на школьном уровне на районном, городском уровне на краевом и федеральном уровнях 	2 3
	14. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, ведение страничек в социальных сетях (указать какие)	1,0
	15. Предоставление информации о деятельности детских объединений на сайте школы	1,0
	16. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наставничество и т.д.(перечислить)	1,0
	17. Наличие собственных методических и дидактических разработок (перечислить)	1,0
	18. Использование современных педагогических технологий (перечислить)	1,0
	Максимальный балл	23,5

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-психолог, социальный педагог	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне выше	1,0 1,5
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом на том же уровне выше	1,0 1,5

		снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	1,5
		снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	1,5
		количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5

		количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
	методическая и инновационная деятельность	участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	1,5
		участие в реализации: муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов	1,0 1,5 2,0
		наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального уровня краевого уровня	1,5 2,0
		высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: третье место второе место первое место	0,5 1,0 1,5
		курсы повышения квалификации	1,5
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	30,0

Учитель - логопед	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
	повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0	

		число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		ведение банка данных детей, имеющих различные нарушения в развитии речи	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей на качество работы специалиста	1,0
		количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		количество обращений учащихся, их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
учитель-логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0		
высокий уровень исполнительской	1,0		

	дисциплины: своевременная сдача отчётов, документации	
	максимально возможное количество баллов по критерию 1	26,5
	участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5
	участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов, работе опорных школ	0,5
	наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	0,5
	учителем-логопедом подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы): муниципального уровня	
		1,0
	краевого уровня	1,5
	учителем-логопедом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.: муниципального уровня	
		1,0
	краевого уровня	1,5
	максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 33,5		

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Обеспечение доступности образ-я	К 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: на уровне прошлого учебного года равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0
			1,5
		К 2. Позитивная динамика результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с предыдущим	1,0
			1,5

		учебным годом	
		К 3. Наличие диагностики знаний учащихся: -ведется эпизодически - ведется регулярно, ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5 1,0
		К 4. Сохранение контингента учащихся в 1-9 классах и 10-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения основного общего и среднего общего образования)	1,0
		К 5. Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории района	1,0
		К 6. Организация мониторинга посещаемости занятий учащимися, доля уроков, пропущенных без уважительной причины - на уровне прошлого года - ниже в сравнении с прошлым годом.	0,5 1,0
		максимально возможное количество баллов по разделу 1	7,0
	2. Эффективность управленческой деятельности	К 7. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды, его публикации на сайте школы	0,5
		К 8. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды, их публикация на сайте школы.	0,5
		К 9. Организация вариативного обучения	1,0
		К 10. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: К 11. Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года -выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0

		К 12. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0
		К 13. Количество учителей, занятых организацией и сопровождением творческой и исследовательской проектной деятельности учащихся -выше -на том же уровне	0,5 1,0
		К 14. Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, олимпиадах в сравнении с прошлым уч.годом: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0
		К 15. План внутришкольного контроля выполнен на 100 процентов	1,0
		К 16. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0,5
		максимально возможное количество баллов по разделу 2	8,5
	3. Инновационная и методическая деятельность	К 17. Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: -на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0
		К 18. Наличие авторских учебно-методические материалы, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами	1,0
		К 19. Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения на уровне района на краевом уровне	1,0 1,5
		К 20. Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия	1,0

		(рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования	
		К 21. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,5
		К 22. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	1,0
		К 23. Заместителем выполнены в течение года авторские публикации	1,0
		К 24. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
		К 25. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	1,0
		максимально возможное количество баллов по разделу 3	11,0
	4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	К 26. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах: победа педагога в конкурсе на уровне образовательных учреждений	0,5
		победа педагога в конкурсе на уровне района	1,0
		победа педагога в конкурсе на уровне края	1,5
		победа педагога в конкурсе на федеральном уровне	2,0
		К 27. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	1,0
		К 28. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ	1,0
		максимально возможное количество баллов по разделу 4	4,0
		5. Высокий	К 29. Соблюдение сроков выполнения

	уровень исполнительно й дисциплины	и сдачи документации, отсутствие нарушений	
		К 30. Отсутствие предписаний отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования , замечаний Управления образования и молодежной политики АБГО СК по организации образовательного процесса в МОУ «СОШ № 9».	1,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 5	3,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	33,5	

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по воспитательно й работе	1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым направлениям	К1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная с уровня школы) в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К3 Общее количество проведенных различных конкурсов, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К4 Доля учащихся от общего их числа в школе , участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К5 Количество призовых мест участия школы в различных внешних конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом	1,0 0,5

		-выше -на том же уровне	
		К6 Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне школы , в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К7 Количество призовых мест участия школы в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К8 Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	0,5
	ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 1		7,5
2. Продуктивность реализации программы развития школы по курируемым заместителем направлениям		К9 Наличие нововведений (исследований), проектов в школе , сопровождаемых зам директора по ВР	1,0
		К10 Педагогами, курируемыми зам директора по ВР, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	0,5
		К11 Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем по ВР на темы воспитания и социализации	1,0
		К12 Количество выступлений, подготовленных курируемыми зам директора по ВР педагогами, на различных профессиональных форумах (пед. советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К13. Количество открытых воспитательных мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К14 Заместителем разработана программа воспитания, которая опубликована на сайте школы	0,5
		К15. Заместитель участвует в	1,0

		реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 2			6,0
3. Качество организации работы общественных органов школы	K16	Наличие общественных органов управления, работу которых курирует заместитель:	1,0
	K17	Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления школы, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
	K18	Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
	K19	Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 3			4,0
4. Положительная динамика количества пед. работников, активно применяющих современные образовательные технологии	K 20	Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
	K21	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах воспитательной направленности, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
	K22	Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с предыдущим периодом: -выше -на том же уровне	1,0 0,5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 4			3,0
5. Результаты	K23	Наличие у заместителя системы	1,0

	реализации школой программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	
		К24. План внутришкольного контроля выполнен на 100%	0,5
		К25. План воспитательной работы выполнен на 100%, опубликован на сайте школы	0,5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 5			2,0
	6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей	К26. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К27. Проведены семинары, конференции для классных руководителей -школьного уровня - муниципального уровня -регионального уровня - федерального уровня	0,5 1,0 1,5 2,0
		К28. Участие заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах: -школьного уровня - муниципального уровня -регионального уровня - федерального уровня	0,5 1,0 1,5 2,0
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 6			5,0
	7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	К29. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К30. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К31. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 5-11	

		классов, в сравнении с предыдущим периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К32. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К33. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0,5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 7			4,5
8.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в школе	К34. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К35. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0,5
ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 8			1,5
ИТОГО Максимально возможное количество баллов по всем критериям			33,5

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Количество ученических творческих проектов, конкурсов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:	
		- на том же уровне	0,5
		-выше	1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	
		- на том же уровне	0,5
	- выше	1,0	

	Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, использование в работе ИКТ	1
	Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	1,5
	Участие в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях и т.д.	
	районных	1
	краевых	1,5
	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.	1,0
	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Работа со школьными и внешними интернет-ресурсами	1,0
	Количество экземпляров учебно – методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5

	Количество экземпляров художественной, учебно-методической литературы, поступивших в библиотеку в результате проведения акции «Подари книгу школе» в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,0
	Эффективность деятельности медиотеки	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
	Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом	
	-на том же уровне	0,5
	-выше	1,0
	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
	Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом)	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,0
	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
	Ведение документации и исполнительская дисциплина	
	- Отсутствие замечаний	1,0
	Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- ниже	1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	25

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	весовой коэффициент показателя в баллах	
Заместитель директора по АХЧ	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1,0	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0	
		Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	1,0 2,0	
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1,5	
	Итого по критерию 1			5,5
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС	1,5	
		- наличие «тревожной кнопки»	1,5	
		-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразов.учреждении	1,5	
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5	
	Итого по критерию 2			6
	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хоз. договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1,0	
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0	
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0	

		Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей, приобретенных за счет бюджета и поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	1,0
		Эффективная работа по развитию учебно-материальной базы организации	1,0
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1,5
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1,0
		Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории	1,0
		Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1,0
		Итого по критерию 3	9,5
Всего по всем критериям			21
Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Воспитатель	Реализация дополнительных проектов	Организация экскурсионных и экспедиционных программ	0,5
		Реализация групповых и индивидуальных проектов воспитанников, социальных проектов	0,5
	Максимальное количество баллов по критерию		1,0
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	своевременное проведение мониторинга индивидуальных показателей развития детей	1,0
		положительная динамика развития индивидуальных способностей и творческого потенциала детей	1,0
	Максимальное количество баллов по критерию		2,0
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	использование активных форм взаимодействия с родителями в мероприятиях, проектах, акциях, реализуемых в рамках образовательной программы дошкольного образования, участие родителей в праздниках	1,0

		своевременное создание информационного поля для родителей (стенды в фойе и группах)	1,0
	Максимальное количество баллов по критерию		2,0
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	участие в разработке образовательной программы		1,0
	качество реализации образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы) (без замечаний)		1,0
	использование ИКТ и других инновационных технологий для реализации образовательной программы дошкольного образования		0,5
	Максимальное количество баллов по критерию		2,5
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	соблюдение двигательного режима		0,5
	проведение закаляющих и оздоровительных мероприятий		0,5
	Максимальное количество баллов по критерию		1,0
Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей	количество дней пребывания ребенком в группе (по полугодиям):	табель посещаемости	3,0
			2,0
			1,0
	Максимальное количество баллов по критерию		3,0

	творческий подход педагогов к созданию образовательной среды в группах, кабинетах, прогулочных площадках (мобильность, новизна, эстетика оформления)	фотоотчет	1,0
Максимальное количество баллов по критерию			1,0
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение очных мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, и т.п.		
	Всероссийский, региональный уровень		1,0
	Муниципальный уровень		0,5
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (победа или призовое место)		
	Федеральный уровень		1,5
	Региональный уровень		1,0
	Муниципальный уровень		0,5
	Наставничество над молодыми педагогами		
	Результативность наставнической деятельности над молодыми педагогами		0,5
Максимальное количество баллов по критерию			5,0
Самообразование, участие в методической, научно-исследовательской и инновационной работе	Наличие публикаций, авторских учебных пособий, авторских программ		
	наличие публикаций		0,5
	разработка авторских учебных пособий		0,5
	разработка авторских программ		0,5
	Участие в коллективных педагогических проектах		
	реализация проектов различного уровня с участием воспитателя		0,5
	Повышение квалификации <u>в отчетном периоде</u>		
	дополнительное образование по педагогическому направлению		1,0
	курсы повышения квалификации		0,5
	Участие в реализации инновационных проектов, работе инновационных площадок		
	Муниципальный уровень		0,5
	Региональный, федеральный уровень		1,0
	Работа воспитателя в составе экспертных комиссий, жюри конкурсов		
Муниципальный уровень		0,5	
Региональный уровень		1	

	Максимальное количество баллов по критерию		6,5
Максимальное количество баллов по всем критериям			24,0
Сторож, дворник	высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
		уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0
		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			10,5
рабочий по обслуживанию зданий	высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5

		отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, сварщиков, рабочих	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			10,0
секретарь руководителя	высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		отсутствие жалоб от посетителей на работу	2,0
		отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Лаборант	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	2,0
		содержание лабораторного оборудования и другой техники в исправном состоянии	2,0
		отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	2,0
		сохранность лабораторного оборудования	2,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	
Гардеробщик	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1,5
		отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0

Уборщик служебных помещений	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников) содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0

При разработке локальных актов образовательным учреждением общее количество баллов по должностям указанным в настоящей таблице сохраняется.