

МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО
МУ «ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Математическая школа №1
им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного
(МБОУ «МШ №1 им.
Х.И. Ибрагимова» г. Грозного)

ПОЛОЖЕНИЕ

№ 1

об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Математическая школа №1 им.
Х.И. Ибрагимова» г. Грозного

г. Грозный

УТВЕРЖДАЮ

Директор



Л.С.Токашева

«29» 08 2022 г.



ПРИНЯТО

на заседании

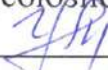
Управляющего совета

от «29» 08 2022 г. № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета



Х. Х. Умарова

Протокол «29» 08 2022 г. № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Математическая школа №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184, Постановлением Правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 года № 298 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Математическая школа №1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного (далее - Школа).

1.2. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по

оплате труда работников государственных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Начисление заработной платы работникам Школы производится в соответствии со штатным расписанием, разработанным Директором Школы и согласованным с Учредителем (Департамент образования Мэрии г. Грозного), в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Школы, соответствуют уставным целям Школы, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, профессиональным стандартам.

1.7. Средняя заработная плата педагогических работников Школы, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

1.8. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822;

--Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета Школы.

1.9. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

II. Порядок и условия определения оплаты труда работников Школы

2.1. Оплата труда работника Школы включает в себя:

- минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Школа самостоятельно определяет размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда в соответствии с Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики"(в редакции постановления Правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 г. № 298) и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, утвержденным на соответствующий финансовый год.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных приложениями 1-8 Постановления правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 г. № 298 "О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. №184".

2.4. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за награду устанавливается за следующие награды:

- почетное звание, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный";
- нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
- медаль Л.С. Выготского;
- почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования";
- ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда".

2.5. При наличии двух и более наград, повышающий коэффициент за награду к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется к одной из наград, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за награду пропорционально уменьшается.

2.6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.7. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Школы в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного органа Школы.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

2.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

2.10. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и приложением № 1 к Постановлению правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 года № 298 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года».

2.11. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.

2.12. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

2.13. Педагогическим работникам, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;
- за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;
- за медаль Л.С. Выготского - 0,3;
- за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,3;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,3.

Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается педагогическим работникам, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при

условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение должностных окладов, ставок заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденным Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

2.14. Разрешается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного органа Школы за:

- приоритетность и сложность преподаваемого предмета (физика, химия, математика, русский язык, информатика);
- за активное участие в инновационной и экспериментальной деятельности;
- работу в творческих группах;
- разработку локальных нормативных документов.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.15. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

2.16. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.17. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

2.19. Директор Школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ.

Ставки почасовой оплаты труда данных высококвалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук применяется коэффициент 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих награды, устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.20. Минимальные размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приложением №3 к Постановлению правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 года № 298 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года».

2.21. Предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.

2.22. Руководителям структурных подразделений, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;
- за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;
- за медаль Л.С. Выготского - 0,3;
- за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,3;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,3.

Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается руководителям структурных подразделений, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при условии их соответствия профилю педагогической деятельности' или преподаваемых дисциплин.

2.23. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей обособленных структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителей, соответствующих обособленным структурным подразделениям.

2.24. Для руководителей структурных подразделений Школы локальным нормативным актом Школы предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профкома Школы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

2.25. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.26. Минимальные размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и приложениями № 4, 7 постановления Правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 года № 298 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики от 08.10.2014 г. №184».

2.27. Работникам Школы из числа учебно-вспомогательного персонала (заведующей столовой, программисту, медицинской сестре, расчетному бухгалтеру, материальному бухгалтеру, инженеру по обслуживанию компьютерной техники, заведующей библиотекой, специалисту по кадрам) устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Школы с учетом мнения профсоюзного органа Школы.

2.28. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.29. Минимальные размеры окладов рабочих Школы устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» приложением № 8 постановления Правительства Чеченской Республики от 16.10.2020 года № 298 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики от 08.10.2014 г. №184».

2.30. Директором Школы по согласованию с профсоюзным органом Школы может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

-повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- персональный повышающий коэффициент.

2.31. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,5.

К профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся следующие должности: водитель, электрик, техник по обслуживанию отопительной системы, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.32. Директор Школы с учетом мнения профсоюзного органа Школы может применить повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком до одного года уборщикам служебных помещений, кухонным рабочим, подсобным рабочим.

2.33. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики, утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

III. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Школы, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада директора Школы определяется Учредителем (Департамент образования мэрии г. Грозного).

3.3. Средняя заработная плата директора Школы не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза.

Условия оплаты труда директора Школы устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Школа.

3.5. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) директора Школы.

3.6. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы и не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада директора Школы установлен главой 6 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

3.8. Оклад (должностной оклад) заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора Школы, установленного в соответствии с пунктом 3.2. настоящего Положения.

3.9. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат Директору Школы устанавливаются учредителем (Департамент образования Мэрии города Грозного).

3.10. При осуществлении стимулирующих выплат директора Школы учитываются следующие показатели:

1) Качество и общедоступность образования в Школе:

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников Школы;

- выполнение аккредитационных показателей;

- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей.

2) Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

- обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.

3) Кадровые ресурсы организации:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; развитие педагогического творчества;

- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров.

4) Социальные критерии:

- сохранность контингента обучающихся;

- организация различных форм работы по дополнительному образованию;

- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

- трудоустройство выпускников организации;

5) Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в Школе, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

- выполнение показателей эффективности деятельности Школы;

- экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

- рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики).

6) Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в организации:

- организация обеспечения учащихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

3.11. С учетом условий и результатов труда заместителям директора Школы и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения

об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3. Виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей));

3) расширение зоны обслуживания;

4) работа, не входящая в круг основных обязанностей работника;

5) сверхурочная работа;

6) работа в ночное время;

7) работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается доплата:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.5. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

4.6. Директор Школы обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

№	Виды работ	Доплата в % от должностного оклада
1	За классное руководство: в 1-4 классах	15
	в 5-11 классах	20
2	За проверку письменных работ: в 1-4 классах	10
	в 5-11 классах: по русскому языку, родному языку, литература	15
	по математике, иностранному языку	10
3	За заведование учебными кабинетами, лабораториями	10
	За заведование учебными мастерскими	35
	За заведование учебно-опытными участками	15
	За работу с библиотечным фондом учебников	20
4	Учителям, преподавателям и другим работникам за обслуживание вычислительной техники	15
5	За руководство метод-объединениями, предметными, цикловыми комиссиями	15

6	За организацию внеклассной спортивной работы по физическому воспитанию с количеством классов от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	25 60 100
7	Руководителям кружков по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	20
8	Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими	25
9	Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	25

4.10. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера заместителям директора Школы:

№ п/п	Виды работ	Доплата в % от должностного оклада
1	За напряженность, интенсивность работы ОО «Школа полного дня»	до 60 %
2	За исполнение функций контрактного управляющего	до 20 %
3	За разъездной характер работы	до 10 %
4	За организацию внеклассной воспитательной работы с обучающимися	до 50 %
5	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 100 %
6	За работу в инновационном режиме	до 100%

4.11. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера работникам учебно-вспомогательного персонала Школы:

№ п/п	Виды работ	Доплата в % (рублях) от должностного оклада
1	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 100 %
2	За ненормированный рабочий день	до 25%
3	За напряженность, интенсивность работы в режиме работы «Школы полного дня»	до 8000 руб.
4	За работу в инновационном режиме	до 100%
5	За организацию внеклассной воспитательной работы с обучающимися	до 50 %
6	За своевременную подготовку и сдачу отчетности	до 40 %

4.12. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера работникам младшего обслуживающего персонала Школы:

№ п\п	Виды работ	Доплата в % (рублях) от должностного оклада
1	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 100 %
2	За работу с вредными препаратами (хлорсодержащими)	до 15 %
3	За вредные и тяжелые условия труда	до 50 %
4	За напряженность, интенсивность работы в режиме работы «Школы полного дня»	до 8000 руб.
5	За работу в ночное время	до 35 %

4.13. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера работникам педагогического персонала Школы:

№ п\п	Виды работ	Доплата в % (рублях) от должностного оклада
1	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 100 %
2	За ненормированный рабочий день	до 25%
3	За напряженность, интенсивность работы в режиме работы «Школы полного дня»	до 8000 руб.
4	За работу в инновационном режиме	до 100%
5	За организацию внеклассной воспитательной работы с обучающимися	до 50 %

4.14. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение из расчета 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение):

в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек, образовательных организаций, расположенных в городских населенных пунктах;

в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 14 человек, образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах;

в классах (классах-комплектах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - с наполняемостью, определяемой в соответствии с утвержденными санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих

образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью, менее указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года. На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

На установленные размеры вознаграждения не начисляются другие виды выплат и надбавок.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом Директора Школы возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

Вознаграждение выплачивается при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам.

4.15. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Выплаты за классное руководство реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, производимой из бюджета субъекта Российской Федерации, с порядком выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета, имея в виду, что выплата из регионального бюджета также, как и денежное вознаграждение из федерального бюджета, должна иметь фиксированный размер. Не зависящий от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

4.16. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.17. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.18. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.19. Сторожам, водителям и другим работникам Школы, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.20. В соответствии со статьей 377 ТК РФ может производиться оплата труда председателя профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных Коллективным договором и настоящим Положением. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, выплачивается доплата в размере от 10-30% от суммы оклада.

4.21. Работникам Школы осуществляется повышение должностных окладов, ставок заработной платы, в следующих размерах и случаях:

- 1) 15 % - в общеобразовательных организациях, имеющих интернат;
- 2) на 15 % - педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня;
- 3) на 20 % - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;
- 4) на 15 % - директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в организациях;
- 4) на 15 % - учителям и преподавателям чеченского языка и литературы;

5) 30 % - педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

6) 10 % - педагогическим работникам за наставничество.

4.22. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного органа Школы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.23. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

4.24. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

Цель введения стимулирующих надбавок к заработной плате – повышение качества оказания образовательных услуг, обеспечение оплаты труда работников соответственно конечным результатам работы.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. (Согласно таблицам 1-37).

5.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора Школы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

-за интенсивность труда;

-за высокие результаты работы;

-за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) за качество выполняемых работ:

за образцовое выполнение государственного задания;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за наличие ученой степени,

5) за наличие нагрудного знака;

б) премиальные выплаты по итогам работы:

-премия по итогам работы за месяц;

-премия по итогам работы за квартал;

-премия по итогам работы за год;

-единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.4. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

-молодым специалистам - педагогическим работникам, поступившим на работу в организации после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;

-педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования

(физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до 10 %;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы - до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации - до 10%;

- педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

- работникам организаций за личный вклад в общие результаты деятельности Школы, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в локальные акты и др.) - до 10%;

- методистам методических, учебно-методических кабинетов - до 10%;

- работникам, ответственным за организацию питания в Школе - до 10%.

5.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;

- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий;

- научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- устранении последствий аварий.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Школой.

5.8. За наличие ученой степени, ведомственного почетного 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;

-награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком – в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

5.9. Педагогическим и медицинским работникам Школы с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

-время работы в образовательных организациях;

-время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

-время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

-периоды временной нетрудоспособности;

-время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

-время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

5.10. Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников Школы или настоящим Положением.

5.11. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- при устранении последствий аварий;
- за своевременное и качественное выполнение заданий особой важности и сложности; разовых поручений директора;
- за активное участие в профессиональных конкурсах, работу по самообразованию;
- за активное участие в субботниках и других общественных мероприятиях.

5.12. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников Школы:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), юбилейные даты выслуги лет (25, 30, 35, 40);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников Школы, принятым директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

5.13. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются решением директора Школы с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

5.14. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

5.15. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.16. Премирование работника и стимулирующие выплаты не производятся при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по УР						
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	%	0	10	постоянно	
2.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы (педагогический совет, экспертно-методический совет)	%	0	10	постоянно	
3.	Соблюдение норм профессиональной этики	%	0	10	постоянно	При отсутствии замечаний засчитывается максимальное значение оценки по показателю.
4.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	%	0	10	постоянно	
4.1.	Результативность участия в смотрах, конкурсах различного уровня					
5.	Контроль за своевременной сдачей отчетности, заполнения журналов	%	0	10	постоянно	
5.1.	- организации; педагогических работников	%	0	10	постоянно	Наличие приказов, грамот, дипломов, свидетельств
6.	За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы	%	0	10	постоянно	
7.	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	%	0	10	постоянно	
8.	Эффективность работы по введению ООП НОО, ООУ и СОУ	%	0	10	постоянно	
9.	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно-вспомогательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий, пополнение сайта новыми материалами)	%	0	10	постоянно	
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное	Максимальное	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по КО						
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	%	0	10	постоянно	
2.	Контроль качества образовательной деятельности педагогических работников и качества подготовки обучающихся	%	0	10	постоянно	
3.	Координирование составления учебных планов, программ, расписаний	%	0	10	постоянно	
4.	Осуществление организации повышения квалификации преподавателей	%	0	10	постоянно	
5.	Организация проведения учебно-методических конференций и семинаров	%	0	10	постоянно	
6.	Обеспечение своевременной отчетной документации по образовательной деятельности	%	0	10	постоянно	
7.	За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы. Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	%	0	10	постоянно	
8.	Эффективность работы по введению ФГОС НОО, ООО и СОО	%	0	5	постоянно	
9.	Прогнозирование развитие ВСОКО. Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки	%	0	10	постоянно	
10.	Контроль своевременности и объем выполнения педагогическими работниками рабочих программ, контролирует формирование и соблюдение графика проведения контрольных, диагностических работ, мониторинговых исследований	%	0	10	постоянно	
11.	Посещение уроков, мероприятий	%	0	10	постоянно	
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по НМР						
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	%	0	10	постоянно	
2.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы (педагогический совет, экспертно-методический совет и тд.)	%	0	10	постоянно	
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	%	0	10	постоянно	
4.	Обеспечение эффективного участия педагогических работников в конкурсах различного уровня	%	0	5	постоянно	Наличие приказов, грамот, дипломов, свидетельств
5.	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	%	0	5	постоянно	План работы, приказы, программы методических мероприятий
6.	Контроль за подготовкой и своевременной сдачей отчетности (исполнение приказов, заполнения журналов, качественное выполнение плана внутришкольного контроля)	%	0	10	постоянно	
7.	Посещение уроков, мероприятий	%	0	10	постоянно	
8.	Эффективность работы по введению ФГОС НОО и ООО	%	0	10	постоянно	
9.	За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы. Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	%	0	10	постоянно	
10.	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий	%	0	10	постоянно	
11.	Организация работы с одаренными детьми	%	0	10	постоянно	
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование Критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по ИКТ						
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	%	0	10	постоянно	
2.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы (педагогический совет, экспертно-методический совет)	%	0	10	постоянно	
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	%	0	10	постоянно	
4.	Расширение функционала сайта	%	0	10	постоянно	
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	%	0	10	постоянно	
6.	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	%	0	10	постоянно	План работы, приказы, программы методических мероприятий
7.	Контроль за качественным и своевременным составлением и сдачей отчетной документации	%	0	10	постоянно	
8.	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно-вспомогательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий)	%	0	10	постоянно	
9.	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля	%	0	10	постоянно	
10.	За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы	%	0	10		
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по ВР						
1.	Охват детей, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, правоохранительных органах или на внутришкольном учете, дополнительным образованием	%	0	10	постоянно	Список учащихся, состоящих в поле риска, социальный паспорт образовательной организации.
3.	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	%	0	10	постоянно	
4.	Обеспечение участия ОО, в соответствующих мероприятиях по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей деятельности	%	0	10	постоянно	Приказы, определяющие ответственность работников организации за подготовку мероприятия, дипломы, сертификаты, свидетельства участников, планы воспитательной работы, отчет работника.
5.	Результативность участия в смотрах, конкурсах, конференциях по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей деятельности:					
6.	Контроль за своевременной сдачей отчетности, заполнения журналов	%	0	10	постоянно	
6.1.	- организации;	%	0	10	круглый год	Наличие документально подтвержденных призовых мест или почетных грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов приказов

6.2.	- педагогических работников;	%	0	10	круглый год	Наличие документально подтвержденных призовых мест или почетных грамот, дипломов, свидетельств, приказов
6.3.	- обучающихся (воспитанников) в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	%	0	10	круглый год	Наличие документально подтвержденных призовых мест или почетных грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов, приказов
7.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей деятельности	%	0	10	круглый год	План работы, приказы, программы методических мероприятий
8.	Уровень организации каникулярного отдыха учащихся	%	0	10	октябрь, декабрь, март, май	Учитывается наличие приказа, положения о мероприятии, отчетные данные образовательной организации
9.	Отсутствие случаев травматизма в период проведения каникулярных мероприятий	%	0	10	ежеквартально	Отсутствие случаев травматизма, наличие случая травматизма 0
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование Критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заместитель директора по АХЧ						
1.	Обеспечение условий в Школы для выполнения:					
	- требований пожарной Безопасности	%	0	10	постоянно	При наличии актов и предписаний – 0 %, отсутствие актов и предписаний – 10 %
	- требований охраны труда, санитарных норм	%	0	10	постоянно	При наличии актов и предписаний – 0 %, отсутствие актов и предписаний – 10 %
	- обеспечение стабильной деятельности Школы	%	0	10	постоянно	Отсутствие аварийных ситуаций – 10 %, при наличии аварии – 0 %
2.	Готовность Школы к новому учебному году	%	0	20	август, сентябрь	Учитывается своевременное подписание акта о приеме ОО (не позднее 7 дней после начала учебного года) – 20 %.
3.	Организация работ по благоустройству территории, уборке помещений	%	0	10	постоянно	При наличии актов и предписаний, замечаний – 0 % (зафиксированные замечания со стороны проверяющих органов, обоснованные жалобы со стороны учащихся и их родителей, тренеров-преподавателей), отсутствие актов и предписаний - 10 %
4.	Развитие материально-технической базы Школы	%	0	10	постоянно	
5.	Использование энергосберегающего режима	%	0	10	постоянно	
6.	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (наличие фактов недостачи и излишков товарно-материальных ценностей)	%	0	10	постоянно	Наличие недостачи или излишков материальных ценностей- 0 %, отсутствие недостачи или излишков материальных ценностей - 10 %
7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	%	0	10	постоянно	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в учреждении – 10 %, наличие указанных случаев - 0 % По отчетной информации учреждения учредителю
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Главный бухгалтер, бухгалтер						
1.	Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств	%	0	5	постоянно	Предписания МФ ЧР
2.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности	%	0	5	постоянно	
3.	Обеспечение стабильной деятельности бухгалтерского персонала в Школы	%	0	20	постоянно	Информация кадровой службы учреждения
4.	За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности	%	0	5	постоянно	
5.	За качественное ведение документации по платным образовательным услугам	%	0	20	постоянно	
6.	За соблюдение финансовой дисциплины	%	0	10	постоянно	
7.	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)	%	0	10	постоянно	
8.	Своевременная выдача расчетных листов	%	0	5	постоянно	
9.	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	%	0	10	постоянно	
10.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	%	0	10	постоянно	
11.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
12.	За разъездной характер при работе с определенными ведомствами	руб.	1000	5000	постоянно	
Итого: 100 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями						
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	%	0	10	постоянно	
2.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организации (педагогический совет, экспертно-методический совет)	%	0	10	постоянно	
3.	Контроль за подготовку и своевременную сдачу (исполнение приказов, отчетности, заполнения журналов, качественное выполнение плана внутришкольного контроля)	%	0	20	постоянно	
4.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	%	0	10	постоянно	
5.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы (педагогический совет, экспертно-методический совет)	%	0	10	постоянно	
6.	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно-вспомогательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий, пополнение сайта новыми материалами)	%	0	10	постоянно	
7.	Обеспечение безопасных и современных условий организации образовательного процесса					
7.1.	Обеспечение безопасных условий пребывания обучающихся в группе (проветривание кабинета, проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев и т.п.)			10		Протоколы административных совещаний, акты несчастных случаев, акты внутришкольных проверок
Итого: 80 %						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Педагог-психолог						
1.	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, псих-консультирование, психокоррекция)	%	0	20	постоянно	Учитывается журнал учета проведения индивидуальной и групповой работы
2.	Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария	%	0	10	постоянно	Учитывается наличие новых психолого-педагогических программ и методического инструментария
3.	Оценка деятельности педагога-психолога со стороны педагогического коллектива	%	0	10	постоянно	
4.	За особые условия труда, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	%	0	20		
5.	Охват учеников Школы психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	%	0	10	постоянно	
6.	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	%	0	15	постоянно	Учитывается на основании анализа журналов учета проведения индивидуальной и групповой работы.
7.	За интенсивность и качество работы	%	0	10	постоянно	
8.	Своевременная сдача отчетности, заполнение соответствующих документов, соблюдение единых педагогических требований	%	0	5	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Социальный педагог						
1.	Отношение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся	%	0	10	постоянно	Информация, предоставляется соответствующими отделами, комиссиями по делам несовершеннолетних отделов (управлений) внутренних дел
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	%	0	15	постоянно	Список детей группы риска, их количество отслеживается по социальному паспорту образовательной организации
3.	За результативность работы с учащимися «группы риска» и их родителями	%	0	15	постоянно	
4.	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей	%	0	10	постоянно	
5.	За особые условия труда, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	%	0	20	постоянно	
6.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	%	0	10	постоянно	
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	%	0	10	постоянно	
8.	Личная педагогическая дисциплина, соответствие профильному стандарту педагога	%	0	10	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заведующий кафедрой, методист, тьютор						
1.	Проведение мониторинга работы Школы	%	0	10	постоянно	
2.	Координация сетевого взаимодействия участников образовательного процесса	%	0	10	постоянно	
3.	Проведение мониторинга использования информационных технологий и интерактивных средств обучения в рамках требований ФГОС	%	0	10	постоянно	
4.	Участие в инновационной опытно-экспериментальной деятельности отдела	%	0	10	постоянно	
5.	Проведение установочных, обучающих семинаров, тренингов для методистов, педагогических работников	%	0	10	постоянно	
6.	Участие в конференциях, семинарах различного уровня	%	0	10	постоянно	
7.	Подготовка к публикации аналитических материалов, информационно-диагностических сборников по результатам деятельности	%	0	10	постоянно	
8.	Участие в экспертной оценке методических материалов, конкурсных работ, представленных ИМЦ и педагогами	%	0	5	постоянно	
9.	Участие в семинарах, совещаниях по вопросам повышения качества образования	%	0	5	постоянно	
10.	За качество и интенсивность работы	%	0	10	постоянно	
11.	Участие в организации дополнительного образования педагогических работников на базе Школы	%	0	10	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Учитель-логопед						
1.	Повышение качества образовательных результатов по профилю дефектологической, учебной деятельности	%	0	10	постоянно	
2.	За особые условия труда, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья 20% от ставки	%	0	20	постоянно	
3.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж Школы; общественная работа	%	0	10	постоянно	Учитывается участие в конкурсах, открытых мероприятиях, повышающих имидж образовательной организации, благоустройстве учебных помещений и/или пришкольной территории; работа в составе различных общественных комиссий, советов учреждения.
4.	Участие педагога в распространении передового опыта работы	%	0	10	постоянно	
5.	Работа учителя с учениками за рамками тарификационных часов	%	0	10	постоянно	
6.	Своевременная сдача отчетности, заполнение соответствующих документов, соблюдение единых педагогических требований	%	0	10	постоянно	
7.	За интенсивность и качество работы	%	0	10	постоянно	
8.	Организация внеклассной работы по предмету	%	0	10	постоянно	Учитывается зафиксированные мероприятия, подготовленные учителем
Итого: 90%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Вожатый						
1.	Положительная оценка со стороны ученического коллектива	%	0	20	постоянно	Считается по итогам анкетирования учащихся
2.	Проведение мероприятий всех уровней	%	0	10	постоянно	Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом по учреждению и итоговый приказ по мероприятию
3.	Эффективность применения в практической деятельности современных воспитательных технологий	%	0	20	постоянно	
4.	Эффективность организации и проведения массовой воспитательной работы	%	0	10	постоянно	
5.	Работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций	%	0	20	постоянно	
6.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность Изменения	Примечание
Педагог-организатор						
1.	Положительная оценка со стороны ученического коллектива	%	0	20	постоянно	Считается по итогам анкетирования учащихся
2.	Проведение мероприятий республиканского уровня	%	0	10	постоянно	Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом по учреждению и итоговый приказ по мероприятию
3.	Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.д.	%	0	20	постоянно	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах.
4.	Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению	%	0	10	постоянно	
5.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	%	0	10	постоянно	
6.	Личная педагогическая дисциплина, соответствие профессиональному стандарту педагога	%	0	10	постоянно	
7.	Работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций	%	0	10	постоянно	Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом по учреждению и итоговый приказ по мероприятию, протоколы заседаний
8.	Своевременная сдача установленной документации (диагностика, отчеты, календарно-тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	%	0	10	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Педагог дополнительного образования детей и взрослых						
1.	Сохранность контингента	%	0	10	постоянно	
2.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, проектах			20	постоянно	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот.
3.	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	%	0	10	постоянно	Учитывается наличие публикаций, копии статей, наличие материалов, размещенных на специализированных разделах сайта образовательной организации, МОиН ЧР и т.д.
4.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	%	0	10	постоянно	
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы у учащихся, родителей, общественности	%	0	10	постоянно	
6.	Своевременная сдача установленной документации (диагностика, отчеты, календарно-тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	%	0	15	постоянно	
7.	За результативные консультации и дополнительные занятия с обучающимися	%	0	10	постоянно	
8.	Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических			10		Учитываются приказы об итогах, грамоты, дипломы и др.

	конференциях по направлению деятельности педагога					
9.	Личная педагогическая дисциплина, соответствие профессиональному стандарту педагога	%	0	15	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность измерения	Примечание
Заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь						
1.	Обращаемость фондов литературы (кроме учебников)	%	0	10	постоянно	Отслеживается по журналу учета работы Среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда
2.	Посещаемость	%	0	10	постоянно	Среднее количество посещений на 1 читателя в год Посещаемость – отслеживается по журналу учета
3.	Читаемость	%	0	10	постоянно	Кол-во книг, прочтенных 1 читателем в течение года отслеживается по журналу учета работы
4.	Ведение электронных каталогов всего фонда	%	0	10	постоянно	Оценивается объем и качество проведенных мероприятий по систематизации, учету и хранению фондов в соответствии с установленными требованиями
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах	%	0	10	постоянно	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника
6.	Содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии	%	0	10	постоянно	
7.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	%	0	20	постоянно	
8.	Работа по пополнению художественного и учебного фонда библиотеки	%	0	10	постоянно	
Итого: 90%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Воспитатель (школы полного дня)						
1.	Положительная динамика качества знаний учащихся, занимающихся в школе полного дня	%	0	10	постоянно	Классный журнал, отчет воспитателя
2.	Разработка методических рекомендаций, пособий, разработка и внедрение авторских программ	%	0	10	постоянно	Учитывается наличие разработанных методических рекомендаций, пособий, программ на бумажных и электронных носителях
3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в школе полного дня	%	0	10	постоянно	
4.	За особые условия труда, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	%	0	15	постоянно	
5.	Соблюдение режима дня	%	0	10	постоянно	Приказы, акты о нарушениях режима, предписания
6.	Соблюдение личной педагогической дисциплины	%	0	10	постоянно	
7.	Своевременная сдача установленной документации (диагностика, отчеты, календарно-тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	%	0	10	постоянно	
8.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	%	0	10	постоянно	Учитывается самостоятельное или совместное проведение открытых внеклассных мероприятий мастер-классов, презентаций за отчетный период Программы мероприятий, приказы, отчет воспитателя
9.	Участие в методической работе Школы (конференциях, семинарах различного уровня, педагогические советы и т.д.)	%	0	10	постоянно	
Итого: 95%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Учитель физкультуры						
1.	Участие в профессиональных конкурсах					Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсе с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов
1.1.	школьного, городского уровня	%	0	5	постоянно	
1.2.	республиканского уровня	%	0	10	постоянно	
2.	Сохранность состава занимающихся	%	0	10	постоянно	Учитывается внутренняя поименная статистика по учебным группам
3.	Передача учащихся на этап спортивного совершенствования	%	0	10	постоянно	
4.	Выполнение учащимися контрольных нормативов	%	0	10	постоянно	
5.	Подготовка членов сборной команды	%	0	10	постоянно	Учитывается внутренняя и внешняя документация
6.	Результаты выступления учащихся	%	0	10	постоянно	Результаты выступления учащихся
7.	Отсутствие детского травматизма	%	0	10	постоянно	Отсутствие детского травматизма
8.	Обобщение и распространение собственного опыта работы	%	0	5		Учитывается наличие документов на бумажных и электронных носителях
9.	Участие в культурно-массовых мероприятиях учреждения	%	0	10	постоянно	
10.	Уровень физической подготовленности воспитанников	%	0	10	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Педагогические ставки (учитель – предметник)						
1.	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	%	0	10	по триместрам	Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы.
2.	Качество знаний обучающихся: по итогам итоговой аттестации и/или независимого оценивания образовательных результатов	%	0	10	по триместрам	Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы, независимого тестирования по предмету.
3.	За регулярное и качественное применение на уроках информационных технологий	%	0	10	постоянно	
4.	Своевременная сдача установленной документации (диагностика, отчеты, календарно-тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	%	0	10	постоянно	
5.	Организация внеклассной работы по предмету	%	0	10	постоянно	План воспитательной работы, программы мероприятий, отчет учителя
6.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, работа с родителями. оздоровительная работа по обеспечению безопасности	%	0	10	постоянно	
7.	За работу с молодыми специалистами	%	0	10	постоянно	План работы, программы мероприятий
8.	За результативные консультации и	%	0	10	постоянно	

	дополнительные занятия с обучающимися, в том числе с отстающими и одаренными детьми					
9.	Апробация ООП НОО, ООО. Применение современных форм и методов на уроках. Соблюдение требований ФГОС	%	0	10	постоянно	
10.	Личная педагогическая дисциплина, соответствие профильному стандарту педагога	%	0	10	постоянно	
Итого: 100%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Секретарь Директора, делопроизводитель						
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора Школы	%	0	10	постоянно	
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	%	0	10	постоянно	
3.	Соблюдение сроков исполнения документации	%	0	10	постоянно	
4.	Создание банков данных (папки), необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	%	0	10	постоянно	
5.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	%	0	10	постоянно	
6.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря, делопроизводителя со стороны администрации, педагогов, родителей	%	0	10	постоянно	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	руб.	1000	5000	постоянно	
8.	Оперативность, системность и качество ведения документации	%	0	10	постоянно	
9.	Выполнение курьерских обязанностей	%	0	10	постоянно	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	%	0	10	постоянно	
Итого: 90%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Инженер-программист						
1.	Бесперебойная работа компьютерной техники	%	0	10	постоянно	
2.	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	%	0	10	постоянно	
3.	Организация качественной работы школьной локальной сети	%	0	10	постоянно	
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	%	0	10	постоянно	
5.	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации	%	0	10	постоянно	
6.	Создание качественного программного обеспечения	%	0	10	постоянно	
7.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
Итого: 60%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Заведующий лабораторией, лаборант						
1.	Сохранность лабораторного оборудования	%	0	20	постоянно	
2.	Своевременное устранение неполадок оборудования	%	0	20	постоянно	
3.	Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д.)	%	0	20	постоянно	
4.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	руб.	1000	3000	постоянно	
Итого: 60%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность измерения	Примечание
Заведующий столовой						
1.	Соблюдение санитарного режима и отсутствия предписаний Роспотребнадзора.	%	0	20	постоянно	
2.	Отсутствие негативных оценок со стороны директора Школы.	%	0	10	постоянно	
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	%	0	10	постоянно	
4.	Отсутствие претензий со стороны учащихся и их родителей по вопросам качества приготовления пищи.	%	0	20	постоянно	
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	%	0	10	постоянно	
6.	За безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
ИТОГО: 70%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая						
1.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	%	0	10	постоянно	
2.	Снижение заболеваемости детей	%	0	10	постоянно	
3.	Качественное ведение документации	%	0	10	постоянно	
4.	Качественное проведение мероприятий по укреплению здоровья (витаминация, своевременные мед.осмотры обучающихся, проведение диспансеризации обучающихся)	%	0	5	постоянно	
5.	Своевременная и качественное оказание медицинской помощи в экстренных случаях (до приезда скорой помощи)	%	0	5	постоянно	
6.	Обеспечение контроля за качественным питанием	%	0	10	постоянно	
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	%	0	5	постоянно	
8.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока	%	0	10	постоянно	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	%	0	10	постоянно	
Итого: 70%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной						
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	%	0	10	постоянно	
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	%	0	10	постоянно	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	%	0	10	постоянно	
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	%	0	10	постоянно	
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	%	0	10	постоянно	
6.	Безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
Итого: 50%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Водитель						
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	%	0	10	постоянно	
2.	Отсутствие ДТП, замечаний	%	0	10	постоянно	
3.	Обеспечение безопасной перевозки	%	0	10	постоянно	
4.	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов	%	0	10	постоянно	
5.	Безупречное исполнение должностных обязанностей	руб	1000	5000	постоянно	
Итого: 40%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Уборщик служебных помещений						
1.	Качество ежедневной уборки помещений	%	0	10	постоянно	
2.	Качество генеральной уборки помещений	%	0	10	постоянно	
3.	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	%	0	10	постоянно	
4.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	%	0	10	постоянно	
5.	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов	%	0	10	постоянно	
Итого: 50%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Дворник						
1.	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	%	0	10	постоянно	
2.	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	%	0	10	постоянно	
3.	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	%	0	10	постоянно	
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	%	0	10	постоянно	
5.	За работу в особых погодных условиях (осеннее-зимний период)	руб.	1000	4000		
6.	Безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000		
Итого: 40%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Сторож						
1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	%	0	10	постоянно	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	%	0	10	постоянно	
3.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	%	0	10	постоянно	
4.	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов	%	0	10	постоянно	
5.	Безупречное исполнение должностных обязанностей	руб.	1000	5000	постоянно	
6.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (погрузочно-разгрузочные работы; содержание в чистоте прилегающей к главному входу территории)	руб.	500	3000		
Итого: 40%						

Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Минимальное значение	Максимальное значение	Периодичность изменения	Примечание
Повар, кухонный рабочий						
6.	Качество приготовления пищи, разнообразие меню, правильное ведение документации.	%	0	10	постоянно	
7.	Качественное содержание кухни, посуды в соответствии с требованиями СанПиН	%	0	10	постоянно	
8.	Отсутствие замечаний со стороны органов Ростехнадзора, своевременное прохождение медосмотра	%	0	10	постоянно	
9.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	%	0	10	постоянно	
10.	Соблюдение трудовой дисциплины	%	0	10	постоянно	
Итого: 50%						

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада директора Школы

6.1. Должностной оклад директора Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада директора Школы определяется учредителем данной Школы.

6.2. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Школы.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Школы.

6.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Школы определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Школы.

6.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитывается среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями.

6.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные

дни принимается равной численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Школе на одной (более одной) ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

6.6. Работники основного персонала Школы, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.7. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Школы, работавших на условиях неполного рабочего времени.

VII. Заключительные положения

7.1. Директор Школы несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.