СОГЛАСОВАНО:
Управляющим Советом школы
«16»_____11_____ 2017 г.

Принято на общем
Собрании трудового коллектива
«16»_____11_____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
первичной организации
«16»_____11_____ 2017 г.

Утверждаю:
Директор МКОУ С(К)Ш № 107
_____ С. Е. Ефремова
«16»_____11_____ 2017 г.

Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения города Новосибирска
«Специальная (коррекционная) школа № 107»

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников учреждения разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28 января 2008 г. № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений, постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов , ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемых к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

1.3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год.

1.4. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Учреждения.

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

1.6. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

По Новосибирской области уровень соотношения средней заработной платы педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), с учетом выполнения качественных показателей деятельности, к средней заработной плате в Новосибирской области, не должен быть ниже уровня, установленного в Плане мероприятий («дорожной карте») изменений в системе образования Новосибирской области, направленных на повышение эффективности и качества.

По Учреждению средняя заработная плата педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных

показателей деятельности, не должна быть ниже уровня, установленного в постановлении Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

1.7. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Работники Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени (в том числе внешние совместители) при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера казенного учреждения начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей учреждений.

Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- ✓ численности заместителей руководителя учреждения;
- ✓ ограничения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру;
- ✓ кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

ПФОТ = ПМФОТ*12,

где: ПМФОТ – предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей.

Предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается суммированием должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в трудовых договорах с ними.

Доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений (за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) не включаются в расчет данного фонда и выплачиваются сверх его пределов.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежегодно, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

1.9. При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения не должны превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения над среднемесячной заработной платой работников Учреждения.

1.10. Размеры окладов (ставок заработной платы) – учителей, устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее 1,08 - за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 - за высшую квалификационную категорию, пропорционально нагрузке.

При этом, установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера должностного оклада установленного данным соглашением по должности «преподаватель» II квалификационной категории.

При установлении оклада учителя стоимость образовательного часа в учреждении определяется в размере, обеспечивающем увеличение оклада (ставки заработной платы) учителя с 1 сентября 2013 г. на 100,00 рублей.

II. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный)3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

Класс условий труда (вредный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

№	**Виды оплат и условия**	**Размер оплаты %**	**периодичность**
1	**За заведование мастерскими** (от оклада учителя)		
	- мастерские (от ставки учителя)	11	ежемесячно

2	**За сложность предмета** (от оклада учителя)		
	Начальных классах	2	ежемесячно
	Математики и русского языка	2	ежемесячно
	Трудового обучения	2	ежемесячно
3	**За руководство методическим объединением,** (от оклада учителя)	15	ежемесячно
4	**секретарю педсоветов** (от оклада учителя)	4	ежемесячно
5	Секретарю педагогических консилиумов (от оклада учителя)	2	ежемесячно
6	**За классное руководство**		
	Про изводится из расчета 166,6 рубля за одного ученика при норме 12 человек в классе. 250 рублей за одного ученика при норме 8 человек в классе с глубокой умственной отсталостью		ежемесячно
7	**За проверку тетрадей** (от оклада учителя и наполняемости классов)		
	Начальных классов	5	ежемесячно
	Математики и русского языка	5	ежемесячно
	Учителям домашнего обучения (пишущие учащиеся)	1	ежемесячно
8	За работу в коррекционном учреждении педагогическим работникам (от оклада учителя, пропорционально нагрузке)	20	ежемесячно
9	За работу в коррекционном учреждении работникам школы (от оклада)	15	ежемесячно

III. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Критерии оценки работы административно-управленческого персонала:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

Заместитель директора по воспитательной работе,

№п/п	Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Обеспечение условий для образовательного качественного труда , сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала.	40 % от оклада	ежемесячно
2.	Качество выполнения учреждением муниципального задания	24 % от оклада	Ежемесячно
3.	Высокая эффективность управленческой деятельности	24 % от оклада	Ежемесячно
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов)	19 % от оклада	Ежемесячно
5.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении в данной должности от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Выплата по итогам работы за учебный год, календарный год.	до 30	Не менее 2 раз в год

Критерии оценки работы административно-управленческого персонала:

Главный бухгалтер.

№п/п	Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Качественное осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения	40 % от оклада	ежемесячно
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов)	24 % от оклада	Ежемесячно
3.	Высокая эффективность управленческой деятельности	12 % от оклада	Ежемесячно
4.	Информационная активность учреждения	12 % от оклада	Ежемесячно
5.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении в данной должности от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Выплата по итогам работы за учебный год, календарный год	до 30	Не менее 2 раз в год

№	Критерии оцениваемой деятельности	баллы	Периодичность начисления
	Учителя, учителя-логопеды, педагоги-психологи, педагог библиотекарь, воспитатели ГПД		
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
I	**Высокий уровень исполнительской дисциплины**		
1.	Качество и своевременность оформления журналов: • классными руководителями, учителями трудового обучения, учителями –логопедами, педагогами-психологами • учителями индивидуального обучения • журналов ГПД, факультативов, кружковой работы, ЛФК.	до 3 до 2 до 1,5	1 раз в четверть 1 раз в четверть 1 раз в четверть
II	**Учебная деятельность педагога**		
1.	Качественная разработка и своевременность сдачи рабочих программ по предмету, СИПР .	до 4	1 раз в год
2.	Качественная разработка рабочих программ, факультативных занятий, кружковой работы, планов воспитательной работы.	до 2	1 раз в год
3.	Разработка, защита, утверждение и использование авторских технологий в образовательном процессе.	7	1 раз за авторскую технологию
4.	Качественная разработка и утверждение практических экзаменационных работ.	до 4	При итоговой аттестации уч-ся 9 кл
5.	Подготовка учащихся к итоговой аттестации и проведение итоговой аттестации.	5	
III	**Научно-методическая деятельность**		
1.	Качественное выступление с докладом: • на методическом объединении • на педсовете, семинаре, конференции на школьном уровне • на педсовете, семинаре, конференции, метод. объединении на районном, городском, областном уровне	1 до 3 5	За выступление
2.	Качественное представление опыта работы, методических материалов, рабочих образовательных программ, авторских технологий, авторских программ, индивидуальных образовательных маршрутов, сценариев мероприятий, конспектов занятий: *на сайте школы *в зарегистрированных педагогических изданиях.	до 2 3	За 1 разработку (в зависимости от метод.ценности разработки и объема представленного материала)/ 1 раз в четверть) 1 раз в четверть

3.	Высокое качество проведения открытых уроков и внеклассных мероприятий с применением наглядных материалов и информационных технологий: на школьном уровне: ***Критерии оценки урока, внеклассного мероприятия*** ***1.Деятельность педагога.*** *Методическая грамотность и профессионализм учителя. Оптимальное сочетание различных форм и методов обучения, воспитания и коррекции деятельности учащихся в ходе урока (мероприятия)* ***2.Деятельность учащихся.*** *Активность, результативность деятельности с учетом их индивидуальных особенностей и психофизических возможностей. Поддержание приемлемого поведения в классе.* ***3. Время урока (мероприятия).*** *Продолжительность и рациональное использование времени урока (мероприятия)* • на районном, городском, областном уровне.	До 3 1 1 1 5	За открытый урок (с учетом критериев) За открытый урок
4.	Высокое качество проведения общешкольных мероприятий **Критерии оценки общешкольного мероприятия** **Деятельность педагога- 2балла** Оригинальность проводимого мероприятия. Профессионализм и методическая грамотность учителя. **Деятельность учащихся – 1 балл** Активность учащихся в ходе мероприятия. Контроль и коррекция деятельности учащихся. Поддержание приемлемого поведения на мероприятии. **Время мероприятия-1 балл** Продолжительность и рациональное использование времени мероприятия. **Оформление мероприятия-1 балл** Украшение зала, наличие наглядной атрибутики. **Творческий подход-1 балл** Наличие музыкальных, танцевальных, театральных и т.д. номеров	до 6 2 1 1 1 1	За мероприятие (с учетом критериев)
5.	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий на районном, городском, областном, общероссийском уровнях («Смотр строя и песни», « Лыжня», «Предметные Олимпиады» и т.п. – на базе нашей школы»	до 10	За мероприятие
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж ОУ	До 10	За участие
7.	Качественная подготовка и участие педагога в профессиональных конкурсах <u>очно</u> на районном, городском уровне. Победа в профессиональном конкурсе на районном, городском уровне: • Победитель • Лауреат • Дипломант	до 15 15 10 5	За участие

8.	Качественная подготовка и участие педагога в профессиональных конкурсах очно на областном уровне. Победа в профессиональном конкурсе на областном уровне: • Победитель • Лауреат • Дипломант	до 20 15 10 5	За участие
9.	Участие педагога в конкурсах методических, учебно-методических материалов заочно	2 2	За участие За призовое место (1 раз в четверть)
IV	**Качество работы учителя, педагога, воспитателя ГПД на результативность достижений учащихся**		
1	Качественная подготовка учащихся к участию:		
	• в акциях, конкурсах, выставках на школьном уровне	1	За участие
	• в фестивалях, конкурсах, выставках, акциях изо и декоративно-прикладного творчества на районном уровне.	1 1	За участие За каждое призовое место
	• в фестивалях, конкурсах, выставках, акциях изо и декоративно-прикладного творчества на городском, областном уровне.	2 2	За участие За каждое призовое место
	• в конкурсах, выставках **заочно** на всероссийском уровне.	1 1	За участие **(1 раз в четверть)** За призовое место
2	Качественная подготовка учащихся к участию:		
	• в конкурсах с подготовкой творческих номеров на школьном уровне	1	За участие
	• в фестивалях, конкурсах, акциях с подготовкой творческих номеров на районном уровне	2 1	За участие За каждое призовое место
	• в фестивалях, конкурсах, акциях с подготовкой творческих номеров на городском, областном уровне.	3 2	За участие За каждое призовое место
3	Качественная подготовка учащихся к участию в спортивных соревнованиях, конкурсах:		
	• на районном уровне.	2 1	За участие За каждое призовое место
	• на городском, областном уровне	2	За участие

		2	За каждое призовое место
4	Качественное оформление информационного пространства школы в рамках **предметной** недели (информация, конкурсные задания, итоговая газета, перемены) - выпуск газеты	1,5 1	За мероприятие
5	Качественная подготовка учащихся к участию в **предметных** олимпиадах, фестивалях:		
	• на городском уровне.	3 2	За участие За каждое призовое место
	• на областном уровне	5 3	За участие За каждое призовое место
	• на уровне РФ **заочно.**	2 2	За участие За каждое призовое место
6	Участие учащихся в предметных олимпиадах, фестивалях с командировкой	10	За участие
V. Непрерывность профессионального развития в сфере коррекционной (специальной) педагогики			
1.	Наличие высшего дефектологического образования	3	Не реже 2х раз в год
2.	Получение высшего дефектологического образования	5	При получении документа об образовании
	VI . Работа по оборудованию кабинетов, сохранению школьного имущества, школьной территории		
1.	Подготовка кабинетов, мастерских к началу учебного года	2-3	1 раз в год
2.	Качественное современное наглядное оснащение кабинета	до 3	2 раза в год
3.	Активное участие в мероприятиях по наведению порядка на территории школы	до 3	2 раза в год
4.	Образцовое содержание кабинета	до 5	Не реже 4 раз в год
5.	За качественное дежурство по школе	до 3	Не реже 2 раз в год
	VII. Оценивание деятельности –единовременное доплаты		
1.	Качественное выполнение отдельных поручений и заданий администрации ОО , вышестоящих органов управления	до 20	По факту выполнения работ
2.	За качественную работу с общественными организациями	до 20	По факту выполнения работ

3.	За качественную организацию и работу в летнем оздоровительном лагере дневного пребывания детей	до 30	По факту выполнения работ
4.	За качественную работу с молодыми специалистами	до 10	По факту выполнения работ
5.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащихся, своевременное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	до 20 баллов	Не реже 2 раз в год
6.	Качественная организация работы с допризывной молодежью	до 3	1 раз в год
7.	Качественное соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности и информации по обучающимся (по запросу)	до 3	По факту выполнения работ
8.	***Педагог-библиотекарь*** Пополнение фонда библиотеки Качественное и своевременное обеспечение образовательного процесса учебной литературой, учебно-методическими пособиями. Образцовое содержание кабинета	 До 5 До 10 До 5	 По факту По факту Не реже 4 раз в год
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	За качественное обслуживание и сохранность швейного оборудования.	6% от оклада учителя	ежемесячно
2.	За качественное оформление школьных учебно-методических пособий	6% от оклада учителя	ежемесячно
3.	За качественное обслуживание спортивного оборудования и сохранность спортивного инвентаря	6% от оклада учителя	ежемесячно
4.	Молодой специалист	1500 руб.	Ежемесячно в течение года
5.	Качественная организация медосмотра сотрудников	6% от оклада учителя	ежемесячно
6.	Качественное оформление отчетности по питанию детей	6% от оклада учителя	ежемесячно
7.	Создание благоприятных условий для комфортного пребывания учащихся в группе продленного дня	20% от оклада воспитателя	ежемесячно

		ГПД, пропорц иональн о нагрузке	
8.	Заполнение отчетов в программе «База ОВЗ»	13% от оклада учителя	ежемесячно
9.	За работу с ветеранами образовательного учреждения	6% от оклада учителя	ежемесячно
10.	Качественную логопедическую коррекцию нарушений речевого развития с обучающимися с тяжелыми множественными нарушениями развития	30% от оклада учителя-логопеда пропорци онально нагрузке	ежемесячно
11.	Качественную психологическую коррекцию нарушений психологического развития с обучающимися с тяжелыми множественными нарушениями развития	30% от оклада педагога-психолога пропорци онально нагрузке	ежемесячно
12.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): общий педагогический стаж:		
	от 1 до 5 лет	5% от оклада	ежемесячно
	от 6 до 10 лет	10% от оклада	ежемесячно
	от 11 до 15 лет	15% от оклада	ежемесячно
	от 16 до 20 лет	20% от оклада	ежемесячно
	от 21 и больше	25% от оклада	ежемесячно

	«Отличник народного просвещения»	20% от оклада	ежемесячно
	Почетная грамота Минобрнауки РФ	15% от оклада	ежемесячно

Критерии оценки работы работников бухгалтерии

№п/п	Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Своевременная сдача налоговой, бухгалтерской, статистической отчетности и уплата налогов.	50 % от оклада	Ежемесячно
2.	Систематический и качественный анализ финансово-хозяйственной деятельности, качественное и своевременное исполнение плана закупок и плана-графика.	50 % от оклада	Ежемесячно
3.	Своевременное, качественное адаптирование учетного процесса в связи с изменением законодательства.	50 % от оклада	Ежемесячно
4.	Своевременное, качественное размещение информации на установленных для учреждения сайтах	50 % от оклада	Ежемесячно
5.	Качественное и своевременное исполнение первичной документации	50 % от оклада	Ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, контроль за состоянием дебиторской и кредиторской задолженности.	50 % от оклада	Ежемесячно
7.	Качественный учет материальных ценностей.	50 % от оклада	Ежемесячно
8.	Качественное осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	50 % от оклада	Ежемесячно
9.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Освоение финансовых средств в соответствии с планом-графиком.	до 5	По факту выполнения работ
2.	Регулярный внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни учреждения.	до 3	1 раз в квартал

3.	Отсутствие предписаний контролирующий органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	5	По итогам проверки
4.	Выявление внутрихозяйственных резервов для обеспечения финансовой устойчивости учреждения.	до 5	2 раза в год
5.	Качественный контроль наличия и движения имущества и обязательств учреждения.	до 3	1 раз в квартал
6.	Качественный контроль целевого расходования средств.	до 3	1 раз в квартал
7.	Своевременное, качественное доведение программного продукта до специфики деятельности учреждения.	7	При внедрении нового программного продукта
8.	Качественный контроль использования материальных трудовых, финансовых ресурсов учреждения.	до 5	По факту выполнения работ
9.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы	до 20	По факту выполнения работ
10.	Своевременная и качественная подготовка тарификационных списков	5	1 раз в год
11.	Качественная организация хранения архивных документов.	2	1 раз в год
12.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ
13.	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности к директору	до 5	По факту выполнения работ
14.	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных работ).	до 5	По факту выполнения работ
15.	Ведение электронного документооборота при сдаче отчетности в фонды.	до 5	По факту выполнения работ
16.	Своевременная выдача расчетных листков.	до 2	По факту выполнения работ

Критерии оценки работы работников

Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
Заведующий хозяйством		
Стимулирующая выплата постоянная		
Сдача отчетов и сведений поставщикам услуг и в контролирующие органы в срок и без замечаний.	25% от оклада	Ежемесячно
Ведение журналов учета потребления воды, тепла и электроэнергии организации.	25% от оклада	Ежемесячно
Обеспечение сохранности и продление срока службы зданий, имущества и оборудования.	25% от оклада	Ежемесячно
Качественное планирование и поиск подрядчиков для обслуживания зданий, текущего и капитального ремонта помещений и оборудования школы.	25% от оклада	Ежемесячно
Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
Стимулирующая выплата ежемесячная		
Отсутствие нарушений, замечаний и предписаний надзорных органов по результатам проверок (отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок).	5	по итогам проверки
Своевременная сдача отчетности (отсутствие замечаний к срокам исполнения).	2	по факту выполнения работ
Качественный контроль за выполнением ремонтных работ: - текущий ремонт - капитальный ремонт	 2 5	 по факту выполнения работ
Существенная экономия тепло- и электроресурсов, водопотребления в учреждении	5	1 раз в год
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	5	По факту выполнения работ
Сохранность имущества учреждения и качественный учет материальных ценностей.	5	Не реже 2 раз в год

Содержание в чистоте помещений, территорий учреждения.	до 5	Не реже 2 раз в год
Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы	до 10	По факту выполнения работ
Ответственному за противопожарную безопасность.	до 4	По факту выполнения работ
Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Критерии оценки работы работников

№п/п	Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
	Секретарь учебной части		
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины в подготовке служебной документации.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Высокое качество и своевременность подготовки отчетов.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Уровень этики общения.	5	по факту выполнения работ
2.	Отсутствие жалоб.	2	по факту выполнения работ
3.	Своевременное, качественное размещение информации на установленных для учреждения сайтах	до 5	по факту выполнения работ
4.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 20	По факту выполнения работ
5.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Специалист по охране труда

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины в подготовке документации по охране труда.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Разработка мероприятий по улучшению условий труда.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Своевременная и качественная работа по подготовке документации к специальной оценке условий труда рабочих мест.	5	По факту выполнения работ
2.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов.	5	По итогам проверки
3.	Своевременная сдача отчетности (отсутствие замечаний к срокам исполнения).	2	По факту выполнения работ
4.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 10	По факту выполнения работ

Критерии оценки работы обслуживающего персонала

№п/п	Критерии оцениваемой деятельности	Баллы	Периодичность начисления
	Буфетчик		
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Качественное обеспечение условий осуществления рабочего процесса требованиям СанПиН.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Оперативность и высокое качество выполняемой работы.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Отсутствие предписаний контролирующий органов по результатам проверок учреждения.	5	По итогам проверки
2.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования пищеблока.	3	1 раз в четверть
3.	Отсутствие жалоб.	до 3	1 раз в квартал
4.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	до 5	По факту выполнения работ
5.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 20	По факту выполнения работ
6.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Кухонный рабочий

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Высокое качество уборки помещений учреждения согласно требованиям СанПиН.	50% от занимаемой ставки	Ежемесячно
2.	Обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения.	50% от занимаемой ставки	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Качественное проведение генеральных уборок пищеблока.	5	По факту выполнения работ
2.	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок.	до 5	По факту выполнения работ
3.	Отсутствие жалоб.	до 3	1 раз в квартал
4.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	До 10	По факту выполнения работ
5.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Уборщик служебных помещений

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Высокое качество уборки помещений учреждения согласно требованиям СанПиН.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Качественное проведение генеральных уборок.	5	По факту выполнения работ
2.	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок.	до 5	По факту выполнения работ
3.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, оперативность выполнения заявок.	до 3	1 раз в квартал
4.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	до 5	По факту выполнения работ
5.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 20	По факту выполнения работ
6.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Дворник

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Высокое качество уборки территорий учреждения.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Оперативность выполнения заявок.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок.	до 5	По факту выполнения работ
2.	Отсутствие жалоб.	до 3	1 раз в квартал
3.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	до 8	По факту выполнения работ
4.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 20	По факту выполнения работ
5.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Сторож

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и аварии.	2	По факту выполнения работ
2.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	До 20	По факту выполнения работ
3.	Оперативность и качественность выполнения заявок.	До 3	По факту выполнения работ
4.	Отсутствие обоснованных жалоб.	До 3	1 раз в квартал
5.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	До 5	По факту выполнения работ
6.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Стимулирующая выплата постоянная

1.	Оперативность и качественность выполнения заявок.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования учреждения.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	5	По факту выполнения работ
2.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	до 5	По факту выполнения работ
3.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 20	По факту выполнения работ
4.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

	Техник		
	Стимулирующая выплата постоянная		
1.	Оперативность и качественность выполнения заявок.	50% от оклада	Ежемесячно
2.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	50% от оклада	Ежемесячно
3.	Продолжительность непрерывной работы (стаж): работа в данном учреждении от 1 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	 5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 25% от оклада	 Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
	Стимулирующая выплата ежемесячная		
1.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	2	По факту выполнения работ
2.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования учреждения.	2	По факту выполнения работ
3.	Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	2	По факту выполнения работ
4.	Качественное выполнение дополнительных обязанностей.	2	По факту выполнения работ
5.	Качественное выполнение отдельных поручений администрации школы.	до 10	По факту выполнения работ
6.	Участие в ремонте, благоустройстве территории, другой общественной работе.	до 10	По факту выполнения работ

IV. Требования к организации работы комиссии

4.1. Решение о распределении стимулирующих выплат конкретному работнику оформлять приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссии), действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда (далее - Положение).

4.1.2. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении.

4.2.2. В состав Комиссии входит представители администрации, работники (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.2.3. Заседание Комиссии рекомендуется проводить не реже одного раза в календарный месяц.

На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению размеров стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает аналитические материалы по деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.