

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного комитета
№ 14 от 26.12.2019г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол
Управляющего Совета школы
№ 5 от 26.12.2019г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 302 от 31.12.2019г.
Комитета образования Администрации
Боровичского муниципального района

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Боровичи**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Боровичи (далее Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Боровичского муниципального района от 22.10.2019 года № 3485 и регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Боровичского муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района», локальными нормативными актами.

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1 включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района и принимаемыми в соответствии с ними правовыми актами комитета образования Администрации Боровичского муниципального района (далее Комитет).

Настоящее Положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1 (далее Учреждение) устанавливается с учетом настоящего Положения.

1.4. Месячная заработная плата работников Учреждения полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Фе-

деральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.5. Заработная плата работников Учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Комитете комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия Комитета).

1.9. Работники Учреждения, включая руководителя и заместителей наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда работников Учреждения (за исключением руководителя), предусмотренные Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 1, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом директора.

1.11. Размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не должен быть ниже размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по каждой из должностей (профессий).

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации Боровичского муниципального района и её структурных подразделений, который доводится муниципальным органом до директора Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать доведенный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации Боровичского муниципального района и её структурных подразделений.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя.

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждения, их заместителей и учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя учреждения;

Б_о – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13017 рублей;

К_{п1} – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

К_{п2} – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К_{сп1}, – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

К_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждения, от особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент (К _{п1})
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: общеобразовательных учреждений		
		от 750 до 1000 чел.	0,7
		от 1000 до 2000 чел.	0,8

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент (К _{п2})
1	2	3	4
1.	Количество филиалов*	за каждый филиал	0,025
2.	Наличие дошкольного отделения*	-	0,025
3.	Наличие отдельно стоящих зданий *	за каждое здание	0,025

* Оплата коэффициентов, характеризующих особенности деятельности учреждения (количество филиалов, наличие дошкольного отделения и отдельно стоящих зданий) осуществляется только по одному из показателей по выбору руководителя, на основании личного заявления.

2.2.2. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководи-

теля учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада в пределах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом, должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКГ должностей педагогических работников и повышающих коэффициентов к нему в соответствии с Положением. Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по руководителю учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета, по заместителю руководителя учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую

ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Боровичского муниципального района, заместителю руководителя – приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителя руководителя – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению. Изменение наименования показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителя не влияет на максимальное количество баллов и не является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заместителю руководителя учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленны-

ми положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения согласно Приложению № 1 проводится комиссией Комитета не позднее 20 января, начиная с 2020 года. Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности, наличии дисциплинарных взысканий, комиссия принимает решение о снижении размера стимулирующих выплат до 100% на период до 1 года. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат принимается по решению комиссии. Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию муниципального района до 20 января текущего года. Распоряжение Администрации муниципального района о назначении выплат направляется в комитет не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Комитета направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя. В этом случае руководитель учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.4.3. Вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Примерном положении, но не более 6 месяцев.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно, либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается за присвоенное звание, ученую степень:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение звания, ученой степени;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами – до 50% должностного оклада;

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) – до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами различного уровня, – до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% (не более 1 раз в квартал);

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – 10%;

за ученые степени:

кандидат наук – 25%;
доктор наук – 60%.

2.4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально распоряжением Администрации муниципального района.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера заместителю руководителя осуществляется комиссией учреждения.

2.4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанных в Приложении № 2 к настоящему Положению, в размере до 100 процентов

должностного оклада на основании предоставленного руководителем самоанализа. Самоанализ представляется руководителем учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется руководителями до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

Комиссия Комитета направляет ходатайство с Администрацию муниципального района до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Распоряжение Администрации муниципального района направляется в Комитет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, указанным в Приложении № 2 к настоящему Положению, в размере до 80 процентов должностного оклада на основании предоставленного самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения премиальная выплата не выплачивается за очередной отчетный квартал, подлежащий премированию.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения).

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные учреждения	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения,

определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, к среднемесячной заработной плате работников учреждения несет руководитель учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора, заместителя директора).

3.1. Зарплата работников МАОУ СОШ № 1 состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4773
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	5012
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5500
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5875
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концерт-мейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6529
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7258
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог-библиотекарь	7974

3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	7548
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8293

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

** кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования;

*** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

3.4.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культ-организатор, руководитель кружка	5519
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	6298
		главный библиотекарь	8173

3.4.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4773
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5012
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник,	5030
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутриведомственная категория	5538

2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6037
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	5489

3.4.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	7548
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	8293

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	8746

3.4.5. Размеры базовых окладов работников учреждений по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3580
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3938
2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квали-	4332

		фикационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4762
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5245

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего образования - 0,10;

за индивидуальное обучение детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень	- 0,78;
2 квалификационный уровень	- 0,71;
3 квалификационный уровень	- 0,65;
4 квалификационный уровень	- 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей,
для которых он не является родным - 0,10.

за работу в организации в течение двух лет после окончания
высшего учебного заведения и получившего по договору о целе-
вом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием -0,71.

за работу в организации в течение двух лет после окончания
высшего учебного заведения и получившего по договору о целе-
вом обучении согласно занимаемой должности диплом -0,28.

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных
классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здо-
ровья (за исключением обучающихся с задержкой психического раз-
вития)* - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных
классах (группах) для детей с задержкой психического развития* - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных организа-
ций

помощникам воспитателей - 0,90

младшим воспитателям - 0,81

водителям за обеспечение безопасности и комфортности под-
воза школьников - 1,1

за наличие высшего образования

- 0,10

* устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности - 0,25.

3.5.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40

за первую квалификационную категорию - 0,30

3.5.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей специалистов и служащих устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значок «Отличник народного просвещения» -0,10

за ученые степени:

кандидат наук

- 0,25

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований, получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ноч-

ное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются педагогическому работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы:

до 50% должностного оклада при выполнении работы более низкой квалификации или соответствующей уровню квалификации работы, определенной трудовым договором;

до 100% должностного оклада при выполнении работы более высокой квалификации.

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению базовых окладов.

3.6.6. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются при наличии экономии ФОТ:

3.6.6.1. За классное руководство – в размере 10-15 % от базового оклада.

1-е классы – 15% базового оклада;
2-3 е классы – 10 % базового оклада;
4-8,10 классы – 10% базового оклада;
9,11 классы – 15 % базового оклада.

3.6.6.2. За заведование мастерскими – 15 % от базового оклада (в том числе: соблюдение техники безопасности – 5 %, соблюдение санитарно-гигиенических норм – 5%, сохранность станочного оборудования и инструментов, их изготовление на уроках, оснащение мастерских раздаточным материалом, его заготовка – 5%)

3.6.6.3. За заведование учебными кабинетами – 10 % от базового оклада (соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение правил техники безопасности, оформление кабинета)

3.6.6.4. За организацию учебного процесса:

- Проверка письменных работ: начальная школа – до 20% от базового оклада в соответствии с нагрузкой (математика и русский язык до 15%, остальные предметы – до 5%);
русский язык, математика – до 15 % от базового оклада в соответствии с нагрузкой,
физика, иностранный язык, информатика, химия – до 10 % от базового оклада в соответствии с нагрузкой
остальные предметы – до 5% от базового оклада в соответствии с нагрузкой.
- За использование компьютерной техники и информационных ресурсов в рабочем процессе – до 12 % от базового оклада в соответствии с нагрузкой.
- За напряженный период работы в группе раннего возраста в дошкольном отделении – до 20% от должностного оклада

3.6.6.5. За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих хронические заболевания (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 20 % к части должностного оклада, пропорциональной учебной нагрузке по индивидуальному и групповому обучению в больницах.

3.6.6.6. Руководство методическими объединениями:

- городским МО – до 20 % базового оклада;
- школьными МО, предметными комиссиями – до 10 % от базового оклада (наличие анализа и плана работы – 3 %, проведение предметных декад, недель – 3 %, работа по распространению передового опыта – 4 %).
- работа в творческих группах дошкольного отделения - до 20%

3.6.6.7. Подготовка к ЕГЭ по математике и русскому языку, экзаменам в новой форме в 9-х классах, дополнительного тестирования в 4-х классах :

4-е классы – до 15% от базового оклада;

9-е классы – до 20 % от базового оклада;

11-е классы – до 25% от базового оклада.

3.6.6.8. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию до 50 % от базового оклада, в том числе за:

- организация работы спортивных секций – до 20 %;
- проведение в школе соревнований – 5 %;
- ремонт спортивного инвентаря – до 10 %;

- подготовка команд к участию в городских соревнованиях – до 10 %.
- работы по сетевому взаимодействию дошкольных групп со спортивным комплексом «Олимп» - до 20%:

3.6.6.9 За диагностическую работу по социализации учащихся – до 15 % от должностного оклада;

3.6.6.11 За работу по профилактике ДТП – до 15 % от базового оклада;

3.6.6.12 За работу по удовлетворению потребностей детей и родителей в услугах дополнительного образования – до 15 % от базового оклада.

3.6.6.13 За подготовку документов, информационного материала для сайта учреждения, курирование школьного сайта и сайтов других электронных ресурсов - до 100% должностного оклада;

3.6.6.14. За техническое сопровождение работы школьного сайта, администрирование электронных сайтов – до 100 % от должностного оклада.

3.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по педагогическому, учебно-вспомогательному и прочему персоналу МАОУ СОШ № 1.

3.7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными Положением об оплате труда согласно Показателям эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников Приложение № 3, для вспомогательного персонала Приложение № 4, а также по основаниям указанным в подпункте 3.7.2.2.

3.7.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год не позднее 25 января текущего года в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет в размере от 60 до 150 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Оценка выполнения показателей эффективности проводится комиссией учреждения не позднее 25 января календарного года, на который устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения об их оценки вы-

полнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

3.7.2.2. Участникам Программы «Учитель для России» на территории Новгородской области устанавливается ежемесячная выплата в размере 22989,0 рублей, ежемесячная выплата назначается без учета фактически отработанного времени.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50%.

3.7.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения и оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.7.5. За работу по удовлетворению потребностей детей и родителей в услугах дополнительного образования через внеурочную деятельность – пропорционально количеству часов внеурочных и кружковых занятий - до 50% из стимулирующего фонда за внеурочную деятельность.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц или квартал выплачиваются за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада, для учебно-вспомогательного персонала и прочих работников размер выплат – до 300 процентов должностного оклада*

*в связи с очень низкими размерами базовых окладов данной категории работников и ежегодным ростом МРОТ

за финансовый год из средств экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работы работника учреждения.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об определении размера фонда экономии оплаты труда и об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя организации – заместителем руководителя учреждения;

в отношении остальных работников учреждения – руководителем структурного подразделения.

Комиссия Учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период из экономии фонда оплаты труда.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

4. Материальная помощь:

4.1. Из фонда оплаты труда директору, работникам Учреждения, может быть оказана материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в случаях:

Смерти (гибели) близкого родственника (супруги, родители, дети);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты:

в отношении директора Учреждения – Администрацией муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников Учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом Учреждения.

4.2. Материальная помощь, оказываемая директору и работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

4.3. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

6. Штатное расписание МАОУ СОШ №1 (по форме № Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Комитетом и председателем Комитета финансов Администрации Боровичского муниципального района.

7. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

8. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Сроки действия настоящего Положения.

1. Настоящее Положение согласуется с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения и представляется директором Учреждения на утверждение в Комитет.
2. Настоящее Положение вводится в действие с 01 января 2020 года.
3. По решению директора Учреждения или требованию одной из сторон, со согласовавшей, настоящее Положение может быть пересмотрено или в него внесены изменения, утверждение которых проходит в том же порядке.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4
1.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность:</p> <p>1.1. Социокультурного взаимодействия спортивной, художественной и иной направленности в дошкольных образовательных учреждениях;*</p> <p>1.2. Школьных волонтерских объединений, клубов;*</p> <p>1.3. Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО от количества, принявших участие в сдаче норм ГТО * (данный показатель согласовывается с отделом по спорту и молодежной политике Администрации Боровичского муниципального района)</p>	<p>менее 14% - 0 б. от 14%- 2 б.</p> <p>менее 10% - 0 б. от 10%- 2 б.</p> <p>менее 20% - 0 б. от 20%- 2 б.</p>	<p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, вовлеченных в социокультурное взаимодействие спортивной, художественной и иной направленности в дошкольных образовательных учреждениях. Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.01 (из отчета 85-К)</p> <p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, вовлеченных в деятельность школьных волонтерских объединений, клубов; Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1)</p> <p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, выполнивших нормы ГТО Ч2 - количество обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО по состоянию на 01.09</p>
2.	<p>Доля обучающихся (с 5 лет), охваченных дополнительными общеобразовательными программами технической и естественно-научной направленности реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности)</p>	<p>менее 20% - 0 б. от 20 % - 5б.</p>	<p>Ч1/Ч2*100%, где:</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами техническое и естественно-научной направленности, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности); Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОО-1, 85-К)</p>

1	2	3	4
3.	Отсутствие жалоб на работу учреждения со стороны граждан и организаций	Наличие жалоб-0б. Отсутствие жалоб-7б.	Отсутствие подтвержденных жалоб родителей или организаций
4.	Результативность участия обучающихся на всероссийской олимпиаде школьников -наличие обучающихся победителей, призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях: - федеральный ; -региональный; -муниципальный	-Федеральный уровень: победитель и (или) призер - 7б. -Региональный уровень: победитель и (или) призер - 6б. -Муниципальный уровень: победитель и (или) призер - 1б.	Наличие подтверждающих документов
5.	Явка обучающихся на региональный этап Всероссийской олимпиады школьников	100%- 14б. Менее 100%-0б.	Наличие подтверждающих документов
6.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	20 и более %-6 б. 10-19% - 5 б. менее 10% - 0 б.	(А/В) * 100%, где: А - количество педагогических работников до 35 лет, работающих в ОУ; В - общее количество педагогических работников работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1
7.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	90% и более – 6 б. 75-89% - 5 б. менее 75% - 0 б.	А/В) * 100%, где: А - количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, работающих в ОУ; В - общее количество педагогических работников, работающих в ОУ в соответствии с формой № ОО-1
8.	Наличие обучающихся, оставленных на повторный год обучения, не допущенных к государственной итоговой аттестации (за исключением уважительных причин)	отсутствие -5 б. наличие-0 б.	Наличие подтверждающих документов
9.	Участие общеобразовательных организаций в грантовых конкурсах	Получение гранта – 20 б. Участие в конкурсе-10 б. отсутствие участия–0б.	Наличие подтверждающих документов

1	2	3	4
10.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	При значении: менее 1%-0б. от 1% до 5%-3б. от 5% до 10%-6б. свыше 10%-8б.	$A/(A+B) * 100\%$, где: А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; В - объем текущих расходов за отчетный период (фактическое поступление средств)
11.	Выполнение соглашения об обеспечении повышения финансовой и организационной эффективности образовательной организации	Невыполнение-0 б. Выполнение-16 б.	Отчет о выполнении целевых показателей повышения финансовой и организационной эффективности
		Общий итог -100 б.	

**Перечни оценки целевых показателей эффективности деятельности работы
для установления премиальных выплат директору, заместителям директора**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество баллов (% к должностному окладу)	
		директор	Заместитель ди- ректора
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	до 10	-
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	до 30	до 20
3.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20	-
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20	до 20
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	-	до 40
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	40	-

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ШКОЛА:

Учителя – предметники

№	Показатели	Диапазон оценок баллов	Критерии оценки эффективности деятельности	Пояснения к показателю
<i>Направление I. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися</i>				
1.1	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога	0-5	В течение периода обучающимися под руководством педагога выполнено 1-3 проекта – 1 балл ; выполнено 4-6 проектов – 2 балла ; участием в проектной деятельности под руководством педагога охвачено не менее 50% обучающихся – 3 балла	
1.2	Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне	0-3	На <u>общешкольном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – 1 балл ; на <u>межшкольном или муниципальном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – 2 балла ; на <u>региональном уровне</u> представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога	

			– 3 балла;	
1.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	0-2	В течение года проведено не менее 3 <u>внеклассных мероприятий по предмету</u> (или межпредметной направленности) – 1 балл; педагог реализует целостную программу внеурочной деятельности по предмету (или внеурочной направленности) – 2 балла.	
1.4	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	0-3	Педагог обеспечивает активное включение обучающихся, организуемые на уровне образовательного учреждения – 1 балл; учащиеся под руководством педагога участвуют в реализации собственных социальных проектов – 2 балла; педагог осуществляет руководство деятельностью волонтерского отряда поисковой группы, иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность – 3 балла	
1.5	Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	0-2	Проводятся отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности – 1 балл Реализуется программа культурно-досуговой деятельности, включающая разнообразные формы и виды мероприятий – 2 балла	
Максимальное количество баллов по направлению- 15				
Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
2.1	Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений	0-2	Организована периодическая диагностика и учет отдельных групп образовательных достижений обучающихся с помощью адекватных средств оценивания – 1 балл; выстроена целостная система диагностики, фиксации и анализа всех групп индивидуальных образовательных достижений в их динамике – 2 балла	

2.2	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	0-4	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются педагогом для корректировки образовательного процесса <u>2 балла;</u> на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов – <u>4 балла.</u>	
Максимальное количество баллов по направлению -6				
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов				
3.1	Качество знаний обучающихся по предмету	0-8	$(A/B) \cdot 100\% \cdot K,$ <p>где А - число обучающихся, окончивших на «4» и «5» В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики. химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, информатики, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности) Менее 40% - 0 баллов; от 40 до 65% - <u>4 балла;</u> свыше 65% - <u>8 баллов.</u></p>	

3.2	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся по предмету	0-6	Наблюдается отрицательная динамика по сравнению с предыдущим периодом – <u>0 баллов</u> ; наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 65% - <u>2 балла</u> ;	
3.2.1	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся по классу (для классных руководителей)	0-6	наблюдается значительная положительная динамика по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 65% - <u>6 баллов</u> .	
3.3	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету	6	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - <u>6 балла</u>	
3.4	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов в рамках ГИА в новой форме по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в новой форме по данному предмету	4	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - <u>4 балла</u>	
3.5	Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» в ходе ГИА в новой форме по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в новой форме по данному предмету	0-5	Менее 40%- <u>0 баллов</u> ; от 40 до 65% - <u>3 балла</u> ; свыше 65% - <u>5 баллов</u> .	
3.6	Качество обучения для учителей, работавших в расчетном периоде при си-	0-6	от 100% до 95% – <u>6 баллов</u> ; от 94% до 90% – <u>4 балла</u> ;	

	стеме <u>"зачет – незачет"</u>		от 89% до 85% – 2 балла ; менее 84% – 0 баллов Формула расчета: Количество учащихся, получивших "зачет" по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету * на коэффициент сложности предмета: предметы начальной школы в 1 классах (за исключением предметов, которые ведут не учителя начальной школы, а учителя-предметники – ИЗО, музыка, физическая культура, английский язык) – к=1,2; физическая культура, музыка, ИЗО – к=1.	
3.7	Результаты независимого мониторинга: средний уровень развития (для учителей физической культуры)	0-12	Ниже - 0 баллов Норма- 6 баллов Выше – 12 баллов	
3.8	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися (для учителей физической культуры)	0-2	Нет - 0 баллов Да- 2 балла	
3.9	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия (для учителей физической культуры)		Школа – 1 балл . Город – 3 балла .	
3.10	Результативность участия школьников в Спартакиаде по физической культуре (для учителей физической культуры)		1 место – 6 баллов 2 место- 4 балла 3 место – 2 балла	
3.11	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре (для учителей физической культуры)	0-2	Нет - 0 баллов Да- 3 балла	
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся				

4.1.	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся (совместные мероприятия без учета родительских собраний)	0-2	Менее 50% - 0 баллов ; от 50 до 80% - 1 балл ; свыше 80% - 2 балла .	
4.2.	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, используемых педагогом	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко 1-3 мероприятия (одна направленность) – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла .	
4.3.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	0-2	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически – 1 балл ; реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями – 2 балла .	
4.4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг (оценивается при отсутствии жалоб со стороны родителей и конфликтов в классе)	0-2	Да – 2 балла (более 80%) Нет – 0 баллов	
Максимальное количество баллов по направлению- 8				
Направление 5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.				
5.1.	Наличие обучающихся, принимающих участие в олимпиадах		1 балл независимо от количества участников.	
5.2.	Наличие обучающихся, принимающих участие в творческих конкурсах и соревнованиях (представивших творческие работы, выполненные под руководством учителя, учитывается при наличии сертификата или иного локального акта)		1 балл	

5.3.	Призеры предметных Олимпиад Всероссийская олимпиада школьников Победитель – 1 место Призер – 2-3 место		Город – 4 балла (за каждого участника) Область – 8 баллов (за каждого участника) Россия – 12 баллов (за каждого участника)	
5.4.	Призеры конкурсов и соревнований Победитель – 1 место Призер – 2-3 место		Город – 4 балла (за каждого участника, команду) Область – 8 баллов (за каждого участника, команду) Россия – 12 баллов (за каждого участника, команду)	
5.5.	Уровень достижений обучающихся <i>во внеучебной деятельности</i> . Результативность участия школьников в очных конкурсах (Кенгуру, Медвежонок, Бульдог, Чип и т.д.)		Участие – 2 балла Наличие победителей, призеров – 3 балла	
5.6.	Результативность участия школьников в <i>дистанционных (Интернет) конкурсах, соревнованиях</i> и др. Наличие обучающихся – победителей или призеров дистанционных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (предметные и другие интернет – конкурсы). При наличии подтверждающих документов		Общее кол-во победителей и призеров / баллы 1-10 ч. - 1 балл 11-20 ч. - 2 балла Более 20 ч. - 4 балла	
Направление 6. Участие в инновационной деятельности				
6.1	Участие в профессиональных конкурсах	0-6	Участие педагога профессиональных конкурсах муниципального уровня - 2 балла ; победа в конкурсах муниципального уровня, участие в конкурсах регионального уровня – 4 балла ; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах регио-	

			нального уровня («Учитель года» и т.д.), участие в конкурсах федерального уровня – 4 балла ; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах федерального уровня – 6 баллов .	
6.2	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	0-3	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление: с результатами обобщения педагогического опыта на муниципальном уровне - 2 балла ; Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на региональном уровне; развернутое представление его в сетевых сообществах – 3 балла .	
<i>Максимальное количество баллов по направлению -9</i>				

Педагог - психолог

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Критерии оценки эффективности деятельности	Пояснения к показателю
1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
2	Обеспечение вариативности форм психоло-	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0	

	го-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)		баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
4	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
5	Организация кружка социально-психологической направленности	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
6	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
7	Проведение профориентационной и диагностической работы с обучающимися	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует,	

			однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
8	Помощь в формировании и развитии учебных групп	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
9	Гармонизация детско-родительских отношений	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
10	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
11	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
12	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	

13	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
14	Участие в работе школьной службы примирения	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 2 балла	
15	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной учреждения	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
16	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
18	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы деятельности обучающихся	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
19	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1	

			балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
20	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
	Максимальное количество баллов	50 б.		

Социальный педагог

1	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
2	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
4	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (во-	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов;	

	лонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации		оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
5	Организация кружка социально-педагогической направленности	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
6	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	0-3	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 1 балл ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 3 балла	
7	Гармонизация детско-родительских отношений	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 5 баллов	
8	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0-4	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 4 балла	
9	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0-5	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 2 балла ; оцениваемый показатель присутствует и	

			наглядно выражен – 5 баллов	
10	Участие в работе школьной службы при- мирения	0-10	Оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов ; оцениваемый показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко – 4 балла ; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен – 10 баллов	
	<i>Максимальное количество баллов</i>	<i>50 б.</i>		

Дошкольное отделение

№ п/п	Наименование показателя эффек- тивности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во бал- лов	Примечание
Воспитатель				
1. Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
1	Реализация системы комплексных ме- роприятий по оздоровлению детей	а) мероприятия по оздоровлению, б) мероприятия по формированию здорового образа жизни, в) отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации, г) участие детей, педагогов и родителей в спор- тивной жизни д) результаты мониторинга посещаемости вос- питанников, е) отсутствие случаев детского травматизма	а-г) по 1 б д) 10 б 8 б 5 б 5 б	а-г) отражается в календар- ном планировании д) 100 и более % -10 81-99% -8 75-80% - 5 100% гр.ОВЗ -5
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				
2	Наличие системы мониторинга дина- мики индивидуальных достижений обучающихся:	- Мониторинг ключевых компетентностей (Детское портфолио - накопление фактов, сви- детельствующих о проявлении ключевых ком- петентностей; Журнал динамики достижений детей группы) - Мониторинг качества освоения ООП ДО	16 (1) 26 (2) 56 (3)	(1) Спонтанные записи (2) Целенаправленные записи на отдельных детей (3) Целенаправленные записи на всех детей

		(диагностические карты по областям развития, аналитические выводы к ним)	1б (4)	(4) За каждую ООР
3	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, индивидуальные, творческие и др.)	Проект, (программа, пед.технология), необходимый методический, дидактический материал и пособия к ним	2 б	
4	Осуществление адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	1 б	
5	Использование ИКТ для проведения организованной образовательной деятельности и расширения познавательного кругозора обучающихся	Пользователь интернет-ресурсов	0б 2б 2б 1б	-применение готового конспекта; -модернизация конспекта и подготовка дидактического материала к нему-2б -познавательные презентации - 2б -детское тестирование (конкурсы) двоих детей 1б
6	Проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом	Количество проведенных конкурсов, викторин, выставок	1б	
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды) в группах, на прогулочных участках и помещениях ДО				
7	Благоустройство и организация создания предметно-развивающей среды в группах, на прогулочных участках и помещениях ДО.	- Обеспечение безопасной, доступной, полифункциональной, вариативной предметной пространственной среды; - Обеспечение необходимыми элементами предметно-развивающей и игровой среды /за искл.материала для проведения организованной ООД	1-3 б	1б –привлечение 2 семей; 3б- привлечение более 10 семей

4. Качество работы с родителями				
8	Использование разнообразных форм взаимодействия с семьями воспитанников а) информированность родителей о достижениях ребенка и проведенных мероприятиях б) вовлеченность родителей в образовательный процесс в) обучение родителей педагогическим знаниям г) приглашение представителей сетевого взаимодействия для участия на родительских собраниях	Количество инновационных форм взаимодействия: а) портфолио группы, экспозиции, выставки б) освещение совместных действий ДОУ и родителей на сайте ДОУ, внутренней печати ДОУ в) мастер-классы, школы	1б (а,б) 2-3б (в)	(а,б) Фотоотчет по двум темам 2б проведение мастер – класса, школы 3б - проведение мастер – класса, школы, подготовленный фотоотчет, статья.
9	Объем привлеченных семей к созданию условий для развития свободной игровой деятельности	Необходимость и целесообразность приобретения/изготовления игрушек и пособий	от 1 до 5б	1б – 2 семьи 2б -5 семей 3б – 10 семей 4б -15 семей 5б участие всей группы
10	Первичное выявление семей группы риска	Работа с семьей	0,5-2 б	(тетрадь взаимодействия)
5. Профессиональный рост педагога				
11	Участие в профессиональных и творческих конкурсах и смотрах ДО, мун., регион., федер. уровня	Наличие дипломов, грамот, благодарностей.	ДО 3,2,1,1б Мун. 4,3,2,2б РЕГ. 5,4,3,3б	С I по IV место
12	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДО	Активная деятельность в составе ТГ, ведение необходимой документации	5-15 б	5 б активная деятельность в составе группы 10б активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня
6. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
13	Проведение работы по дополнительному образованию детей (кружковая ра-	Программа, планирование, ресурсы, фотоматериалы результатов детской деятельности	1-10 б	10б соответствие программы, во время подготовлен-

	бота)			ное планирование, ресурсы, фотоматериалы 5б соответствие программы, ресурсы, фотоматериалы 3 б проведение кружка, результаты детской деятельности 1б проведение кружковой работы
14	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях, организованных КО Нов.обл., КО и МП мун.района	Количество участников, количество призеров	3б (I) 2б (II) 1б (III) 1б (IV) 0,5 б	- За каждого призера I, II, III, IV место, -За участие
7. Информационная открытость				
15	Пропаганда деятельности ДО в СМИ	Размещение информации, опыта -в газете, журналах по дошкольному образованию, -транслирование мероприятия по TV	1-2б	2б журнал, тв 1б сайт
8. Особые условия в работе				
16	Напряженный режим работы	-постоянная работа на разновозрастных группах -временный прием детей из других групп -участие в субботниках ДОУ, -участие в общественных комиссиях	1-3 б	1б участие в общественных комиссиях 2б временный прием детей из др. групп, субботники 3 б разновозрастные группы
17	Работа с документами	Календарное планирование, Журнал достижений детей, диагностические/речевые карты	+/- 2б	
18	Исполнение трудовой дисциплины	-Подмена отсутствующего педагога/взаимовыручка -отсутствие долгов по родит.плате (долг не более 1 тыс.), -нарушение режима деятельности ДОУ, должностной инструкции -создание конфликтной ситуации с коллегами, родителями	+/- 2б	

Старший воспитатель

1. Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
1	Наличие системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	а) Охват проведения в ДО б) групповой объем проведения	3 б -20-49%, 6 б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				
2	Наличие системы мониторинга динамики индивидуальных достижений обучающихся	Охват обучающихся	3 б -20-49%, 6 б от 50%	От численности всех обучающихся
3	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, индивидуальные, творческие и др.)	а) Охват проведения в ДО, б) групповой объем проведения	3 б -20-49%, 6 б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
4	Осуществление адресной работы с различным контингентом воспитанников	Наличие педагогических консилиумов	5 б	
5	Эффективность программ и технологий, направленных на коррекцию или развитие обучающихся	Динамика в развитии обучающихся	3 б -20-49%, 6 б от 50%	От численности детей охваченных адресной помощью
6	Организация мероприятий, направленных на выявление у обучающихся индивидуальных способностей	Охват обучающихся	3 б -20-49%, 6 б от 50%	От численности обучающихся с 4-х лет
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды) в группах, на прогулочных участках и помещениях ДО				
7	Наличие необходимой информации на стендах ДО, необходимого дидактического материала для проведения ООД	Обеспечение методического кабинета	3-5 б	3 б Наличие необходимой информации 5б –приобретение необходимых дидактических материалов, их изготовление
4. Качество работы с родителями				
8	Наличие результатов вовлеченности родителей в образовательный процесс	а) Охват проведения в ДО, б) групповой объем проведения	3 б -20-49%, 6 б от 50%	а) от количества групп б) от количества запланированных мероприятий
9	Наличие результатов удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг	Итоги анкетирования	6 б от 80%	

5. Профессиональный рост педагога				
10	Участие педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах	Наличие поощрений	3-5 б	3б участие педагогов их подготовка 5б –призовые места на конкурсе
11	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДОУ	Активная деятельность в составе ТГ	5-15 б	5 б активная деятельность в составе группы 10б активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня
6. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
12	Организация работы по дополнительному образованию детей (участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятия, организованных КО Нов.обл., КО и МП муниципального района)	Охват обучающихся	3 б – 20-49%, 6 б от 50%	От численности всех обучающихся в группе
7. Информационная открытость				
13	Предоставления опыта работы	- Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через мастер-классы - Размещение информации, опыта в газете, журналах по дошкольному образованию	3-5 б	3 б участие на семинарах, конференциях и т.п. 5б Публикации опыта работы
8. Особые условия в работе				
14	Работа с документами	Своевременное и качественное предоставление документов (отчетов, информации, сведений, графиков, расписаний)	5-10 б	5б работа с документами, своевременность выполнения 10 б обработка и подготовка большого объема документов, качество выполнения работы

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

1. Охрана здоровья воспитанников				
1	Охват обучающихся		+ 5 б - 5б	Охват более 100% Охват менее 100%
2. Качественное обеспечение образовательных услуг				
2	Наличие результатов диагностического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	Речевые (диагностические) карты	1-5 б	1б заполнение речевых карт 3б наличие результатов диагностики на всех детей 5б охват дополнительного количества детей для диагностики
3	Разработка рабочих программ		1-3 б	1 б разработка коллективной программы 3 б наличие качественно разработанной программы (своей)
4	Эффективность реализуемых программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Педагогический консилиум	1-3б	1б участие в консилиуме, подготовка документов 2б наличие динамики у воспитанников 3б проведение консилиума
5	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	- Мониторинг ключевых компетентностей (Детское портфолио - накопление фактов, свидетельствующих о проявлении ключевых компетентностей), - МПК ДО	1-3б	1б мониторинг компетентностей 2б детское портфолио 3б МПК ДО
6	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	Консультации, мастер-классы	1-3б	1 б консультирование педагогов и родителей 2 б создание речевой среды, ее многофункциональность 3б мастер класс, проведение их на пед. советах
7	Использование в работе современных информационных ресурсов	Пользователь интернет-ресурсов	0б 2б	-применение готового конспекта; -модернизация конспекта и подготовка дидактического материала к нему;

			2-3б	-познавательные презентации
3. Качество работы с родителями				
8	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	Количество инновационных форм взаимодействия: - освещение совместных действий ДОУ и родителей на сайте ДОУ, внутренней печати ДОУ - мастер-классы, школы	1-3б	1б внутренняя печать 2б сайт 3б мастер классы
4. Профессиональный рост педагога				
9	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Наличие дипломов, грамот, благодарностей.	Мун. 4,3,2,2б РЕГ. 5,4,3,3б	С I по IV место
10	Работа в творческих группах и коллективных педагогических проектах ДОУ	Активная деятельность в составе ТГ	5-15 б	5 б активная деятельность в составе группы 10б активная деятельность в составе группы, подготовка документации 15б активная деятельность в составе группы, выступления на мероприятиях разного уровня
11	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие подтверждающих материалов	3б	
5. Дополнительное участие в образовательных мероприятиях				
12	Проведение работы по дополнительному образованию детей (кружковая работа)	Программа, планирование, ресурсы, фотоматериалы результатов детской деятельности	1-10 б	10б- соответствие программы, во время подготовленное планирование, ресурсы, фотоматериалы 5б - соответствие программы, ресурсы, фотоматериалы 3б - проведение кружка, результаты детской деятельности

				1б - проведение кружковой работы
6. Информационная открытость				
13	Предоставления опыта работы	<ul style="list-style-type: none"> - Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов - Размещение информации, опыта в газете, журналах по дошкольному образованию 	3-5б	3б - участие на семинарах, конференциях и т.п. 5б - Публикации опыта работы
7. Особые условия в работе				
14	Работа с документами	Календарное планирование, диагностические/речевые карты	+/- 2б	
15	Исполнение трудовой дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> -нарушение режима деятельности ДООУ, должностной инструкции -создание конфликтной ситуации с коллегами, родителями 	+/- 2б	
16	Напряженный режим работы	<ul style="list-style-type: none"> -постоянная работа на разновозрастных группах -временный прием детей из других групп -участие в субботниках ДООУ, -участие в общественных комиссиях 	1-3 б	1б участие в общественных комиссиях 2б временный прием детей из др. групп, субботники 3 б разновозрастные группы

Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения (вспомогательного персонала)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Кол-во баллов
1.Младший воспитатель, помощник воспитателя		
1.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений в ДО	1-15 б
1.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
1.3.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
1.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	1-15 б
1.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-10 б
1.6.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в ДО	1-10 б
1.7.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	1-10 б
1.8.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
1.9.	Соблюдение правил техники безопасности	1-10 б
1.10.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
1.11.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-10 б
1.12.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-10 б
1.13.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся	1-10 б
2. Заведующий производством (шеф-повар), повар, подсобный рабочий		
2.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений в ДО	1-15 б
2.2.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	1-15 б
2.3.	Соблюдение техники безопасности	1-15 б
2.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса пригото-	1-15 б

	ния пищи	
2.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	1-15 б
2.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	1-10 б
2.7.	Своевременное исполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор)	1-15 б
2.8.	Образцовое содержание кухонного оборудования, его сохранность	1-10 б
2.9.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-10 б
2.10.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-10 б
2.11.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
2.12.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
3. Заведующий хозяйством		
3.1.	Своевременное исполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор)	1-20 б
3.2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1-20 б
3.3.	Образцовое содержание и сохранность оборудования, продуктов питания	1-15 б
3.4.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	1-15 б
3.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-15 б
3.6.	Соблюдение техники безопасности	1-15 б
3.7.	Обеспечение экономии лимитов потребления электрической энергии	1-15 б
3.8.	Обеспечение лимитов потребления воды и водоотведения	1-15 б
3.9.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б
3.10	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б
4. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)		
4.1	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	1-25 б.
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	1-25 б
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	1-25 б
4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	1-25 б
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	1-25 б

4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	1-25 б.
5. Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий		
5.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водосточков, электроснабжения образовательной организации	1-30 б.
5.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	1-25 б.
5.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	1-25 б.
5.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	1-25 б.
5.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-25 б.
5.6.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-10 б.
5.7.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-10 б.
6. Обслуживающий персонал (дворник, сторож, уборщица, кастелянша и.т.д.)		
6.1.	Соблюдение правил техники безопасности	1-25 б.
6.2.	Сохранность закрепленного хозяйственного инвентаря и оборудования	1-25 б.
6.3.	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	1-20 б.
6.4.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	1-20 б.
6.5.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	1-20 б.
6.6.	Соблюдение трудовой дисциплины	1-20 б.
6.7.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений	1-20 б.