

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**
Грибоедова ул., 35, Челябинск г., 454071, тел. (351) 772-80-20, факс 772-84-84,
E-mail: schoolchel106@bk.ru Сайт: <http://shkola106chel.ru/>

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.

Рассмотрено и принято Общим собранием работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» Протокол № 4 от 18.02.2022 г.	«СОГЛАСОВАНО»: Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»  Е.М. Петренко 18.02.2022 г.	«УТВЕРЖДАЮ»: Директор МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» Е.А. Дулкина  Приказ № 89-л от 21.02.2022 г.
---	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 106 г. Челябинска»

вступает в силу 01 марта 2022 года и действует до 28 февраля 2025 года

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 106 г. Челябинска» (далее – МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»), подведомственных Комитету по делам образования Администрации города Челябинска (далее – Положение), разработано в соответствии с:

1) постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,

2) постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»,

3) решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,

4) решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22.02.2011 № 22/22, от 20.11.2012 № 38/20, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.0.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4, от 24.11.2020 № 14/18,

5) постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»»,

6) письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»,

7) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

- 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
 - 8) мнения представительного органа работников.
4. Положение вступает в силу 01.01.2021 г. и действует до принятия нового.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.
6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.
7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
11. Месячная заработная плата работника МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.
13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» оговариваемой в трудовом договоре».
14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в

неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

- $M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;
 $S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;
 $F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;
 $N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;
 $V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;
 $V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;
 $K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

- 1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- 2) для которых данное учреждение является местом основной работы:
 - при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
 - по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

16. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливается из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, работу и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

17. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» в соответствии с Приказом Министерства и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» установлены:

- 1) 18 часов в неделю для учителей, педагогов дополнительного образования;
- 2) 20 часов в неделю для учителей-логопедов, учителей-дефектологов;
- 3) 24 часа в неделю для музыкальных руководителей;
- 4) 25 часов в неделю для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- 5) 30 часов в неделю для инструкторов по физической культуре;
- 6) 36 часов в неделю для воспитателей, старших воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, тьюторов, преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности;
- 7) 40 часов в неделю для директора, заместителей директора по воспитательной работе, заместителей директора по учебно-вспомогательной работе, заместителей директора по дошкольному образованию.

18. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» с учетом мнения профсоюзного комитета.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую

работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

19. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

20. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

21. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

22. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

23. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

24. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» применяется при оплате:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

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

26. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). (приложение № 5)

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

19. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с 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» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

В МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» по результатам СОУТ не установлена работа с вредными условиями труда ни по одному рабочему месту.

20. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 15 %) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100% от должностного оклада.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада, для уборщиков служебных помещений процент может быть увеличен в зависимости от площади убираемой территории, но не более 200 % от должностного оклада.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100 % от должностного оклада.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

– труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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 в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» устанавливается Коллективным договором, трудовым договором и составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада).

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

7) *выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.*

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» определяется в соответствии с приложением № 3 к Положению.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты.

23. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением № 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», устанавливаемым приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- 1) *объективность* – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) *предсказуемость* – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) *адекватность* – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) *своевременность* – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) *прозрачность* – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

25. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

26. Решение о назначении, размере и сроке выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» принимает Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), в соответствии с «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»».

27. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на учебный год), временными и разовыми.

28. Стимулирующая выплата за сложность, напряженность устанавливается работникам на время выполнения сложных, напряженных работ.

Выплата за сложность, напряженность устанавливается работникам, выполняющим задания, требующие повышенного внимания, напряжения, эмоциональных нагрузок, усложнения работы, совмещения одновременно ряда функций, выполнение простых операций постоянного характера, а также работы, связанные с монотонностью обстановки (время пассивного наблюдения за порядком, и т.п.), режимностью работы (продолжительность рабочего дня, сменность работы и т.д.), работы в неблагоприятных погодных условиях, работы с дезинфицирующими средствами и т.д.

Размер выплаты составляет до 100 % от должностного оклада и определяется с учетом степени сложности, напряженности выполняемой работы. Конкретный размер и срок выплаты устанавливается на заседании Комиссии.

29. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работникам на время выполнения особо важных (срочных) работ.

Выплата за особо важных (срочных) работ устанавливается работникам, выполняющим в срочном порядке задание, имеющее важное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, оперативности и т.д.

Размер выплаты составляет до 50 % от должностного оклада и определяется с учетом степени сложности, напряженности выполняемой работы. Конкретный размер и срок выплаты устанавливается на заседании Комиссии.

30. Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (за качество выполняемой работы) выплачивается работнику по результатам оценки исполнения показателей эффективности работы. Основанием для определения размера выплаты является оценочный лист (приложение № 8), в котором дается оценка результативности деятельности работника. Количество баллов переводится в процент от оклада, 1 балл равен 1 %. Оценку проводит Комиссия, которая оформляет оценочные листы и протокол заседания.

31. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» определяется в соответствии с приложением № 10 к Положению.

32. По решению Комиссии выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» за отчетный период не устанавливаются (либо их размер уменьшается) в случае:

- наличия у работника дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- виновного в нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащее исполнение правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений директора учреждения;
- нарушения финансовой дисциплины, целевого использования бюджетных средств;
- наличия задолженности по заработной плате, возникшей по вине работника.

VII. Условия оплаты труда директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», заместителей директора и главного бухгалтера

33. Заработная плата директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

35. Оценка сложности труда директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении № 4 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

36. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» в Комитет по делам образования.

37. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
	высшая	I	II	III	IV	V
Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

38. Размер должностного оклада директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения № 7 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

46. Размер выплат стимулирующего характера директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» и осуществляются за счет средств МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» от приносящей доход деятельности

47. Условия оплаты труда директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

49. Должностной оклад директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

50. Группа по оплате труда и должностной оклад директора вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

51. Из фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

52. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

53. Должностные оклады заместителей директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливаются директором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения № 7 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение

работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

IX. Заключительные положения

57. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» утверждается директором МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

58. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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

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

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

59. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

60. Из фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к Положению.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

62. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

63. Выплата заработной платы производится в денежной форме Российской Федерации в рублях и копейках.

- 64.** Изменения размера и условий оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» осуществляется на основании изменений, внесенных в трудовой договор.
- 65.** Каждому работнику выдается расчетный листок под подпись, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 66.** Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на пластиковую карту платежной системы МИР, в соответствии с Федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе».
- 67.** Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня. Перенос выплаты может быть осуществлен раньше срока выплаты по приказу директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».

Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется в последний рабочий день месяца, при наличии ассигнований.

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик ; горничная; грузчик; дворник ; кладовщик ; конюх; садовник; сторож (вахтер) ; уборщик служебных помещений	4646

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5234
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	6228
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7641

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих <1>**

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус ; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель ; калькулятор; кассир ; комендант; машинистка; секретарь ; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	5177

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Диспетчер ; лаборант ; инспектор по кадрам ; инспектор; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя ; техник ; художник	5878
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией ; заведующий складом; заведующий хозяйством . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование « старший ». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6116
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6580
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	6942

1	2	3
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7167

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед ; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер по охране труда ; менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам ; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юриисконсульт	7054
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7403
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7754
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	8229
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8930

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (службы)	11642
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	12693
3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	18570

При применении должностного наименования «заместитель» общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования <1>**

<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6228

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6465
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6942

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300

1	2	3
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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 <*>	15869
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	18807

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников <1>**

<1> Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка; фасовщица	5000

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	5500
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6600
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра ; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	7100
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	8900
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9900

Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	12000
4 квалификационный уровень	Старший врач	12500

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии<1>**

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии среднего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Акомpaniedор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	5291

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	5765

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава
учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	7641

<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,
не отнесенным к профессионально-квалификационным группам**

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7054
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7754
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8229

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Срок и размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	Ежемесячно до 100 %
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Ежемесячно до 50 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Ежемесячно до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	Ежемесячно 3 % 5 %
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального	Ежемесячно 5 %

	образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ²	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	Ежемесячно 10 % 15 % 20 %
2)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 и выше	Ежемесячно 20 % 30 %
3)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.п.1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	Ежемесячно 1 % 2 % 3 %
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам ³ : - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	Ежемесячно 3 % 5 %
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	Ежеквартально 30 %
2)	По итогам работы за отчетный период	Единовременно (месяц, квартал, год) до 150 %
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	Единовременно (месяц, квартал, год) до 200 %
4)	К праздничным дням (День учителя, День дошкольного работника, Новый год и Рождество, 23 февраля, 8 марта)	Единовременно 1000 рублей
5)	К юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.)	Единовременно 2000 рублей

б)	За участие в государственных и общегородских мероприятиях (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные значимые мероприятия)	Единовременно 2000 рублей
----	--	------------------------------

¹ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

² Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

³ Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных	Срок и размер выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися¹	
1)	за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (учитель, тьютор, воспитатель)	Ежемесячно 20 %
2)	работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении	Ежемесячно 20 %
3)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником): музыкальный руководитель инструктор по физической культуре учитель-логопед учитель-дефектолог	Ежемесячно 500 рублей 500 рублей 500 рублей 500 рублей
4)	работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах	Ежемесячно 20 %
5)	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	Ежемесячно 20 %
6)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в	Ежемесячно 10 %

	профильных классах	
7)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	Ежемесячно 15 %
8)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования): <ul style="list-style-type: none"> • воспитателям • помощникам воспитателя, младшим воспитателям 	Ежемесячно 1000 рублей 500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися ²	
1)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	Ежемесячно 1 %
2)	классное руководство (областной бюджет) ³	Ежемесячно 3000 рублей
3)	Денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) ⁴	Ежемесячно 5000 рублей
4)	проверку письменных работ ³ (пропорционально нагрузке по математике и русскому языку)	Ежемесячно 1 %
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	Ежемесячно 5 %
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	Ежемесячно 20 %

¹ выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

² выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

³ выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

⁴ Денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается на основании приказа директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» о назначении классного руководства, но не более чем в двух классах. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям. Денежное вознаграждение за классное руководство может быть выплачено при замещении временно отсутствующего работника по приказу директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» пропорционально времени замещения. Денежное вознаграждение за классное руководство может быть отменено за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине работы по классному руководству. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным общеобразовательным учреждением**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5

		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при учреждении), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
	Наличие филиалов*, отделений**, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	80
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:		
	- спортивного зала	за каждый вид	10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)		5
	- учебной предметной лаборатории		10

16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

<***> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/ п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	54187	47953	44902	41964	35962	32911

Расчет
для определения почасовой оплаты труда
педагогическим работникам школы

Выдержка из «Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»:

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

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

Учительский час:

Среднемесячное количество рабочих часов:

$$18 \text{ ч.} : 5 \text{ дн.} * 247 \text{ раб. дн.} : 12 \text{ мес.} = 74,10$$

Стоимость одного часа по замене учителя:

$$15 \text{ 100 руб.} : 74,10 = \mathbf{203,78 \text{ руб.}}$$

Воспитательский час:

Среднемесячное количество рабочих часов:

$$36 \text{ ч.} : 5 \text{ дн.} * 247 \text{ раб. дн.} - 6 \text{ ч. (предпраздничные)} : 12 \text{ мес.} = 147,70$$

Стоимость одного часа по замене воспитателя:

$$12 \text{ 800 руб.} : 147,70 = \mathbf{86,66 \text{ руб.}}$$

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых директору, заместителям директора,
главному бухгалтеру МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Срок и размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	Ежемесячно до 50 %
2)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	Ежемесячно 3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Ежемесячно до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	Ежемесячно 3 % 5 %
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник	Ежемесячно 5 %

	среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы**	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);	Единовременно (месяц, квартал, год) до 100 %
2)	К праздничным дням (День учителя, День дошкольного работника, Новый год и Рождество, 23 февраля, 8 марта)	Единовременно 1000 рублей
3)	К юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.)	Единовременно 2000 рублей
4)	За участие в государственных и общегородских мероприятиях (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные значимые мероприятия)	Единовременно 2000 рублей

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

**Премия директору устанавливается по приказу Комитета по делам образования.

**Критерии и показатели оценки личного вклада
в достижении эффективности работы учреждения
(оценочные листы)**

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы **учителя**
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1.	Качественная успеваемость обучающихся по предмету	Ниже 40% 40-49% 50-59% 60% и выше	0 1 2 3	
2.	Положительная динамика индивидуальных образовательных (по результатам внешнего мониторинга, промежуточной и итоговой аттестации)	Да	2	
		Нет	0	
3.	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	2	
		Нет	0	
4.	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	3	
		Нет	0	
5.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	2	
		Нет	0	
6.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	Да	2	
		Нет	0	
7.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
8.	Результат участие в конкурсах профмастерства	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской	

			уровень –3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
9.	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
10.	Своевременное оформление документации	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
11.	Своевременная и качественная сдача в АС «СГО»	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
12.	Своевременная и качественная сдача отчетности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
13.	Оформление кабинета	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
14.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
15.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
16.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы **прочих педагогических работников (социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор)**

для определения размера выплаты за качество работы

за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1.	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	2	
		Нет	0	
2.	Проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	3	
		Нет	0	
3.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	Да	2	
		Нет	0	
4.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
5.	Результат участие в конкурсах профмастерства	Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
		Участник	2	
6.	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
7.	Своевременное оформление документации	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
8.	Своевременная и качественная сдача отчетности	Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
		Участник	2	
9.	Оформление кабинета	Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
10.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
6.	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
7.	Своевременное оформление документации	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
8.	Своевременная и качественная сдача отчетности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9.	Оформление кабинета	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
10.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной	Высокая	20	
		Достаточная	10	

	территории	Низкая	0	
11.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
12.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	20	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы воспитателя
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1.	Эффективность развивающей предметно-пространственной среды, изменения в соответствии с календарно-тематическим планированием	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
2.	Профессиональная деятельность в методической работе	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
3.	Взаимодействие с семьями воспитанников, вовлечение в образовательную деятельность	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
4.	Своевременное оформление документации, качественная сдача отчетности	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.д.	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
6.	Результат участие в конкурсах профмастерства	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3	

			баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
7.	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
8.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	20	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
9.	Отсутствие задолженности по родительской плате за отчетный период	Да	5	
		Нет	0	
10.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	15	
		Нет	0	
11.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	20	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
12.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	2	
		Нет	0	
13.	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	3	
		Нет	0	
14.	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	2	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
прочих педагогических работников ДО (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор)
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1.	Эффективность развивающей предметно-пространственной среды, изменения в соответствии с календарно-тематическим планированием	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	

2.	Профессиональная деятельность в методической работе	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
3.	Взаимодействие с семьями воспитанников, вовлечение в образовательную деятельность	Высокая	5	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
4.	Своевременное оформление документации, качественная сдача отчетности	Высокая	4	
		Достаточная	2	
		Низкая	0	
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.д.	Участник	2	
		Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
6.	Результат участие в конкурсах профмастерства	Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
		Участник	2	
7.	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Призер	районный уровень – 2 балла; городской уровень – 3 баллов; региональный уровень и выше – 4 баллов	
		Победитель	районный уровень – 3 баллов; городской уровень – 4 балла; региональный уровень и выше – 5 баллов	
8.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Да	3	
		Нет	0	
9.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Высокая	20	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
10.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Да	20	
		Нет	0	
10.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	20	
		Достаточная	10	

		Низкая	0	
11.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	3	
		Нет	0	
12.	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	3	
		Нет	0	
13.	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	2	
		Нет	0	
итога			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы работников бухгалтерии
(заместитель главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера)
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1.	Качественное выполнение мероприятий по обеспечению эффективного и целевого использования денежных средств	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
2.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, <u>сохранностью имущества школы</u>	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
3.	Соблюдение порядка документального оформления и своевременного отражения на счетах бухгалтерского учёта операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и <u>денежных средств</u>	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4.	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6.	Соблюдение финансовой и кассовой дисциплин	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
7.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
8.	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и <u>применения в своей деятельности</u>	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9.	Проведение мероприятий внутреннего контроля	Да	10	
		Нет	0	
10.	Своевременное устранение замечаний в	Высокая	10	

	актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Достаточная	5	
		Низкая	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы сторожа, вахтера
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Качественная организация пропускного режима, отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в здание школы	Высокая	25	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
4	Качественное ведение журнала выдачи и приема ключей (отсутствие случаев потери ключей от классных комнат)	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы дворника
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Качество ежедневной уборки территории (отсутствие замечаний)	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	

4	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
уборщика служебных помещений
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Качество ежедневной уборки территории (отсутствие замечаний)	Высокая	25	
		Достаточная	12	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	25	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Качественное содержание санитарных комнат	Высокая	20	
		Достаточная	13	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт имущества (ученическую мебель, дверные полотна, оконные проемы, мягкую мебель, покрытие полов), здания	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования и выданных для пользования инструментов	Высокая	25	
		Достаточная	12	
		Низкая	0	

3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
4	Оказание помощи в проведении мероприятий по экономии по потреблению энергоресурсов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы гардеробщика
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Качество ежедневной уборки гардероба (отсутствие замечаний)	Высокая	25	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Отсутствие краж личного имущества учащихся	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы техника
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт имущества	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	

4	Оказание помощи в устранении аварийных ситуаций	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы **кладовщика, кастелянши**
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых в подотчет материальных ценностях; отсутствие излишек и недостач	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
4	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы
машиниста по стирке и ремонту спецодежды
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых материальных ценностях	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	

3	Соблюдение графика смены белья, спецодежды	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Участие в подготовке школы к новому учебному году	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
инструктора по гигиеническому воспитанию
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Осуществление контроля за работой пищеблока	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости детей	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы заведующей хозяйством
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
2	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых в подотчет материальных ценностей; отсутствие излишек и недостач	Высокая	20	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	

		Достаточная	10	
		Низкая	0	
4	Организация работ по благоустройству территории	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
6	Рациональное использование энергоресурсов	При экономии	15	
		При отсутствии	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы младшего воспитателя
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Обеспечение выполнения мероприятий, направленных на сохранность имущества	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Оказание помощи воспитателю	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
ведущего инженера-программиста
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Своевременная установка и поддержание в рабочем состоянии ПО	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Содержание участка в соответствии с требованиями	Высокая	25	

	СанПиН, ПБ, ОТ	Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Проведение консультаций по работе с ПО работников	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Регулярное проведение профилактических работ с компьютерной техникой	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
специалиста по охране труда
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
2	Качественное ведение документов; качественное составление и своевременная сдача отчетов	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
3	Своевременное проведение инструктажей, учебных мероприятий, тренировок	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Разработка локальных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Высокая	15	
		Достаточная	10	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
6	Контроль охвата рабочих мест СОУТ и организация мероприятий на проведение СОУТ	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы документоведа
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	

2	Качественное ведение документов, своевременная сдача отчетов	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Своевременное размещение информации в АС «СГО»	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
диспетчера образовательного учреждения
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Своевременное составление расписания учебных занятий, изменений к нему	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Своевременное размещение информации в АС «СГО»	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			100	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по кадрам**
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Соблюдение требований законодательства по защите	Высокая	25	

	персональных данных работников	Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов, своевременная сдача отчетов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
4	Своевременное оформление проектов приказов по кадровому учету	Высокая	15	
		Достаточная	5	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
 выполнения критериев и показателей эффективности работы **ведущего юрисконсульта**
 для определения размера выплаты за качество работы
 за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Осуществление надлежащего контроля по исполнению договорных отношений	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
 выполнения критериев и показателей эффективности работы **заведующей библиотекой**
 для определения размера выплаты за качество работы
 за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
2	Осуществление надлежащего контроля за	Высокая	25	

	сохранностью принятых в подотчет материальных ценностей; отсутствие излишек и недостач	Достаточная	5	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	20	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Организация тематических выставок, проведение библиотечных часов	Да	10	
		Нет	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы архивариуса
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Соблюдение требований законодательства по защите персональных данных работников	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Своевременное предоставление отчетных документов, архивных справок и т.д.	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
заместителя директора по АХР
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Обеспечение выполнения требований СанПиН, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	

2	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых в подотчет материальных ценностей; отсутствие излишек и недостач	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Своевременная сдача отчетности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Рациональное использование энергоресурсов	При экономии	10	
		При отсутствии	0	
6	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
7	Бесперебойная работа технических служб; своевременное устранение аварийных ситуаций	Достаточная	10	
		Низкая	0	
8	Эффективная организация хозяйственной деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
9	Осуществление надлежащего контроля по исполнению договорных отношений	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам и текущей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы главного бухгалтера
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
2	Осуществление контроля за оформлением первичных документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Своевременная сдача отчетов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Эффективная организация финансовой деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
7	Использование информационно-коммуникационных	Высокая	10	

	технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Достаточная	5	
		Низкая	0	
8	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам и текущей деятельности	Да	10	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
заместителя директора по УВР
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Уровень освоения учащимися общеобразовательных программ, реализуемых в учреждении в т.ч. адаптированных, профильное, углубленное (отношение количества учащихся, завершивших обучение к количеству учащихся освоивших общеобразовательную программу)	100%	5	
		90 – 99,9%	2	
		менее 90%	0	
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	80% и более	3	
		менее 80%	0	
3	Уровень сформированности учебно-методических и материально-технических условий реализации ФГОС	Высокий	8	
		Средний	5	
		Низкий	0	
4	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Своевременная сдача отчетов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
7	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
8	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по	Да	10	

	входящим документам и текущей деятельности	Нет	0	
11	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	2	
		Нет	0	
12	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	3	
		Нет	0	
13	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	3	
		Нет	0	
14	Проведение системных исследований, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	Да	3	
		Нет	0	
15	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
заместителя директора по ВР
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Уровень охвата дополнительным образованием	Более 80%	5	
		50 – 80%	3	
		менее 50%	0	
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	80% и более	3	
		менее 80%	0	
3	Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей	Высокий	8	
		Средний	5	
		Низкий	0	
4	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Своевременная сдача отчетов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
7	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
8	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по	Да	10	

	входящим документам и текущей деятельности	Нет	0	
11	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта	Да	2	
		Нет	0	
12	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	3	
		Нет	0	
13	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	3	
		Нет	0	
14	Проведение системных исследований, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	Да	3	
		Нет	0	
15	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
заместителя директора по ДО
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Показатель динамики в снижении заболеваемости	Положительный	8	
		Без изменений	4	
		Отрицательный	0	
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	80% и более	3	
		менее 80%	0	
3	Отсутствие задолженности по родительской плате за отчетный период	Да	5	
		Нет	0	
4	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Своевременная сдача отчетов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
7	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
8	Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
9	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам и текущей деятельности	Да	10	
		Нет	0	
11	Проведение открытых уроков, творческих отчетов,	Да	2	

	мастер-классов, презентация опыта	Нет	0	
12	Наличие оформленных и сданных методических разработок за месяц	Да	3	
		Нет	0	
13	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Да	3	
		Нет	0	
14	Проведение системных исследований, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	Да	3	
		Нет	0	
15	Авторские публикации в печатных и интернет изданиях	Да	3	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы **диспетчера (по питанию)**
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
2	Обеспечение выполнения мероприятий, направленных на сохранность имущества	Высокая	25	
		Достаточная	15	
		Низкая	0	
3	Качественное ведение документов	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Высокая	15	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	20	
		Нет	0	
итого			Максимально 100 баллов	

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы
заместителя директора по безопасности
для определения размера выплаты за качество работы
за _____ 20__ г.

ФИО работника _____

№ п/п	Критерии эффективности	Значение показателя	Количество баллов	Фактический балл
1	Обеспечение выполнения требований СанПиН, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	

2	Качественное ведение документов	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
3	Своевременная сдача отчетности	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
4	Организация комплексной безопасности от угроз социального, технического и природного воздействия; взаимодействие с городской антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированием ГО и ЧС, службой санитарного гос. контроля, военным комиссариатом	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
5	Обеспечение проведения мероприятий по ОТ И ТБ, антитеррористической защищенности школы, гражданской обороне и противопожарной безопасности и т.д.	Высокая	10	
		Достаточная	5	
		Низкая	0	
6	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	Да	10	
		Нет	0	
7	Бесперебойная работа технических служб; своевременное устранение аварийных ситуаций	Достаточная	10	
		Низкая	0	
8	Эффективная организация хозяйственной деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
9	Осуществление надлежащего контроля по исполнению договорных отношений	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
10	Своевременное оформление проектов приказов по входящим документам и текущей деятельности	Высокая	10	
		Достаточная	3	
		Низкая	0	
Итого			Максимально 100 баллов	

Порядок оказания материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»

1. Порядок оказания материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» (далее – Порядок) регулирует вопросы предоставления материальной помощи работникам в целях поддержки работника, оказавшегося в сложной жизненной ситуации.
2. Материальная помощь не носит производственный характер, не является вознаграждением за труд и не относится к выплатам стимулирующего или компенсационного характера.
3. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в особых случаях на основании личного заявления с приложением документов, подтверждающих наступление обстоятельств - оснований оказания материальной помощи.
4. Под работником подразумевается лицо, осуществляющее трудовые функции на основе заключенного трудового договора с МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».
5. Порядок и условия оказания материальной помощи директору МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» определяет Учредитель.
6. Основными условиями оказания материальной помощи является наличие экономии по фонду оплаты труда МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» на соответствующий год.
7. Оказание материальной помощи осуществляется не более двух раз в год по личному заявлению работника, на имя директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска», с указанием наступления обстоятельств – оснований оказания материальной помощи и приложения к заявлению подтверждающих документов.
8. Заявление подлежит рассмотрению на ежемесячном заседании Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, где принимается решение об оказании материальной помощи и ее размерах.
9. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».
10. Выплаты материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» осуществляется за счет средств и в пределах утвержденного фонда оплаты труда в ближайшую выплату заработной платы.
11. Виды и размеры материальной помощи:

№	Вид	Размер, рублей	Подтверждающий документ
1	Бракосочетание работника	3000	Свидетельство о браке
2	Рождение ребенка	3000	Свидетельство о рождении ребенка
3	Смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети, внуки)	5000	Свидетельство о смерти; документ, подтверждающий родство
4	Дорогостоящее лечение работника (операция, послеоперационная реабилитация, тяжёлое заболевание), протезирование, покупка дорогостоящих лекарств	5000	Чек и/или договор на оказание мед.услуг
5	Чрезвычайные ситуации (кража, пожар, стихийные бедствия и т. д.)	3000	Справка из полиции, пожарной части и т.д.
6	На оздоровление работника к ежегодному отпуску	3000	Не предоставляются

12. Рассмотрение заявления об оказании материальной помощи может быть отложено в следующих случаях:

- при отсутствии документов, подтверждающих необходимость предоставления материальной помощи;
- при отсутствии экономии по фонду оплаты труда МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» на соответствующий год.

**Порядок установления премиальных выплат работникам
МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»**

1. Премииальные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются:
 - 1) до 100 % должностного оклада директору, заместителям директора, главному бухгалтеру;
 - 2) до 200 % должностного оклада младшему обслуживающему персоналу;
 - 3) до 150 % должностного оклада остальным работникам.
2. Отчетными периодами являются: месяц, квартал, год.
3. Работникам МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» может быть выплачена премия:
 - 1) За участие в государственных и общегородских мероприятиях (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные значимые мероприятия) в размере 2000 руб.;
 - 2) К юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.) в размере 2000 руб.;
 - 3) К праздничным дням (День учителя, День дошкольного работника, Новый год и Рождество, 23 февраля, 8 марта) в размере 1000 руб.
4. Установление премиальной выплаты по итогам работы производится в процентном отношении к окладу либо в абсолютных величинах по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и достижения показателей и критериев эффективности, учитываемых при оценке труда работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска».
5. Оценка работы работников МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» по итогам работы за отчетный период осуществляется Комиссией.
6. Показатели оценки работы работника по итогам работы за отчетный период представлены в таблицах 1-22.

6.1. Показатели оценки для административно-управленческого персонала

Таблица 1

Показатели оценки работы заместителя директора по ДО
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Уровень организации питания в учреждении, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление административной и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
3	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям педагогов, граждан	0-2
4	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
5	Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный журнал, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и т.д.)	0-2
6	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	0-2
7	Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города	0-2

	мероприятия, проекты, программы	
8	Соблюдение порядка комплектования воспитанниками, отсутствие жалоб со стороны родителей и надзорных органов	0-2
9	Отсутствие случаев травматизма	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 2

Показатели оценки работы заместителя директора по ВР
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Уровень организации питания в учреждении, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление административной и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
3	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям педагогов, граждан	0-2
4	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
5	Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный журнал, электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и т.д.)	0-2
6	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	0-2
7	Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города мероприятия, проекты, программы	0-2
8	Степень охвата учащихся дополнительным образованием	0-2
9	Отсутствие случаев травматизма	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 3

Показатели оценки работы заместителя директора по УВР
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Уровень организации питания в учреждении, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление административной и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
3	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям педагогов, граждан	0-2
4	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
5	Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный журнал, электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и т.д.)	0-2
6	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг	0-2
7	Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города мероприятия, проекты, программы	0-2

8	Качественные показатели сдачи ГИА	0-2
9	Отсутствие случаев травматизма	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 4

Показатели оценки работы заместителя директора по АХР
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, медиабезопасности, антикоррупционной политики	0-2
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
3	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление административной, хозяйственной и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
4	Осуществление контроля по исполнению договорных отношений (своевременное заключение контрактов, контроль исполнения, претензионная работа и т.д.)	0-2
5	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
6	Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и т.д.)	0-2
7	Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля. Отсутствие предписаний	0-2
8	Рациональное использование энергоресурсов	0-2
9	Отсутствие случаев травматизма	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 5

Показатели оценки работы главного бухгалтера
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Соблюдение сроков утверждения плана закупок, плана графика закупок (вносимых в эти планы изменения) или срока размещения плана закупок, плана графика закупок (вносимых в эти планы изменения) в единой информационной системе	0-2
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
3	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности, оперативной информации и др.)	0-2
4	Эффективное планирование и расходование бюджетных средств	0-2
5	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
6	Своевременное размещение и обновление информации о деятельности учреждения в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет (www.bus.gov.ru)	0-2
7	Своевременное размещение муниципального задания и отчетов об его исполнении в установленные сроки в системе «Сапфир»	0-2
8	Качественная организация финансовой деятельности	0-2
9	Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.)	0-2

10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2
----	--	-----

Таблица 23

Показатели оценки работы заместителя директора по безопасности
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, медиабезопасности, антикоррупционной политики	0-2
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	0-2
3	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление административной, хозяйственной и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
4	Осуществление контроля по исполнению договорных отношений (контроль исполнения, претензионная работа и т.д.)	0-2
5	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
6	Эффективная реализация мероприятий по охране труда и безопасности образовательной деятельности, антитеррористической защищенности школы, гражданской обороне и противопожарной безопасности	0-2
7	Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля. Отсутствие предписаний	0-2
8	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	0-2
9	Отсутствие случаев травматизма	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Деятельность административно-управленческого персонала по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 2 баллов:

- оценка 2 балла — высокий уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, прослеживается положительная динамика;
- оценка 1 балл — средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов — низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 5% за 1 балл, суммарно не более 100% от должностного оклада.

6.2. Показатели оценки для педагогического персонала

Таблица 6

Показатели оценки работы учителя
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы (конкурсы, соревнования, олимпиады и т.п.) среди обучающихся	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное заполнение АС «СГО», своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, физкультурно-	0-2

	оздоровительные программы, социальные проекты)	
4	Активность участия в конкурсах профмастерства	0-2
5	Отсутствие случаев травматизма	0-2
6	Качественная успеваемость обучающихся по предмету	0-2
7	Уровень обученности, определяемый по результатам итоговых работ, ГИА	0-2
8	Участие в общешкольных мероприятиях, привлечение учащихся и/или родителей (законных представителей к участию	0-2
9	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 7

Показатели оценки работы воспитателя
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы (конкурсы, соревнования, олимпиады и т.п.) среди воспитанников	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации, и др.)	0-2
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, физкультурно-оздоровительные программы, социальные проекты)	0-2
4	Активность участия в конкурсах профмастерства	0-2
5	Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры	0-2
6	Отсутствие случаев травматизма	0-2
7	Отсутствие задолженности по родительской плате	0-2
8	Привлечение родителей к общешкольным мероприятиям	0-2
9	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 8

Показатели оценки работы прочие педагогические работники
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы (конкурсы, соревнования, олимпиады и т.п.) среди обучающихся, воспитанников	0-2
2	Исполнительская дисциплина (своевременное заполнение АС «СГО», своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, физкультурно-оздоровительные программы, социальные проекты)	0-2
4	Активность участия в конкурсах профмастерства	0-2
5	Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры	0-2
6	Отсутствие случаев травматизма	0-2
7	Проведение мероприятий для учащихся, воспитанников	0-2
8	Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений	0-2
9	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности	0-2
10	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Деятельность педагогического персонала по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 2 баллов:

- оценка 2 балла — высокий уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, прослеживается положительная динамика;

- оценка 1 балл - средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов — низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 7,5 % за 1 балл, суммарно не более 150 % от должностного оклада.

6.3. Показатели оценки для учебно-вспомогательного персонала

Таблица 9

Показатели оценки работы работников бухгалтерии за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (своевременная работа по заполнению отчетов на различных интернет-сайтах (Сапфир, ЕИС, МИС и т.д.), своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
2	Качественное ведение финансовых операций	0-2
3	Отсутствие кредиторской задолженности	0-2
4	Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 10

Показатели оценки работы документоведа за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
2	Качественное ведение личных дел учащихся	0-2
3	Организация работы по экспертизе ценности документов при передаче на хранение	0-2
4	Эффективное ведение документооборота в ОУ	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 11

Показатели оценки работы младшего воспитателя за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Организация работы по самообслуживанию с учетом возраста воспитанников, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь	0-2
3	Организация работы по обеспечению содержания имущества школы в надлежащем состоянии	0-2
4	Организация работы по обеспечению сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их	0-2

	психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня	
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 12

Показатели оценки работы инструктора по гигиеническому воспитанию
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Организация систематической санитарно-просветительной работы среди детей, родителей и сотрудников ОУ по вопросам здорового образа жизни, профилактики заболеваний	0-2
3	Качественное ведение контроля организации питания	0-2
4	Организация контроля за проведением профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников и привитие им навыков здорового образа жизни, соблюдением действующих нормативных правовых актов	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 13

Показатели оценки работы заведующей хозяйством
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Контроль работы подчиненного персонала	0-2
3	Качественное осуществление материального учета (ведение книг учета материальных ценностей, находящихся на его материальной ответственности; составляет и делает заявки в бухгалтерию на списание инвентаря посуды, моющих и других средств)	0-2
4	Подготовка ОУ к летней кампании, к началу учебного года, осенне-зимнему сезону; проведение ремонтных работ; устранение аварийных ситуаций	0-2
5	Отсутствие краж и недостач материальных ценностей	0-2

Таблица 14

Показатели оценки работы ведущего юриста
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ, требований охраны труда, комплексной безопасности и т.п., по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля	0-2
3	Осуществление контроля по исполнению договорных отношений (своевременное заключение контрактов, контроль исполнения,	0-2

	претензионная работа и т.д.)	
4	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 15

Показатели оценки работы ведущего инженера-программиста
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Организация работы по обеспечению содержания имущества школы в надлежащем состоянии	0-2
3	Контроль за лицензионным программным обеспечением на компьютерах ОУ	0-2
4	Своевременная установка и поддержание в рабочем состоянии ПО; регулярное проведение профилактических работ с компьютерной техникой	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 16

Показатели оценки работы специалиста отдела кадров
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
2	Качественное ведение кадровых документов, соблюдение трудового законодательства, защиты персональных данных	0-2
3	Организация работы по экспертизе ценности документов при передаче на хранение	0-2
4	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 17

Показатели оценки работы заведующей библиотекой
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Качественное ведение документов, соблюдение норм и правил хранения, учета библиотечного фонда	0-2
3	Организация тематических выставок, проведение библиотечных часов	0-2
4	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых в подотчет материальных ценностей; отсутствие излишек и недостач	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 18

Показатели оценки работы техника
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Подготовка ОУ к летней кампании, к началу учебного года, осенне-зимнему сезону; устранение аварийных ситуаций	0-2
3	Организация по своевременному и качественному техническое обслуживание и текущий ремонт имущества	0-2
4	Организация работы по обеспечению содержания имущества школы в надлежащем состоянии	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 19

Показатели оценки работы архивариус
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Организация работы по предоставлению архивных справок, информации и т.д.	0-2
3	Организация работы по экспертизе ценности документов при передаче на хранение	0-2
4	Эффективное ведение документооборота в ОУ	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 20

Показатели оценки работы диспетчер образовательного учреждения
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм; соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений; и т.д.)	0-2
2	Эффективное ведение документооборота в ОУ	0-2
3	Своевременная работа по внесению изменений в учебное расписание	0-2
4	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 21

Показатели оценки работы специалист по охране труда
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм в полном объеме (отсутствие предписаний)	0-2
2	Своевременное проведение инструктажей, ознакомление работников и детей с правилами ТБ	0-2
3	Исполнительская дисциплина (соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение	0-2

	решений, приказов, поручений)	
4	Организация работы по разработке локальных актов, экспертиза локальных актов	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 24

Показатели оценки работы диспетчер (по питанию)
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений)	0-2
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм в полном объеме (отсутствие предписаний)	0-2
3	Организация работы по обеспечению содержания имущества школы в надлежащем состоянии	0-2
4	Эффективное ведение отчетности по питанию в ОУ	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Таблица 25

Показатели оценки работы секретарь руководителя
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	0-2
2	Своевременное и качественное подготовка проектов приказов, распоряжений	0-2
3	Организация работы по экспертизе ценности документов при передаче на хранение	0-2
4	Эффективное ведение документооборота в ОУ	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Деятельность учебно-вспомогательного персонала по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 2 баллов:

- оценка 2 балла — высокий уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, прослеживается положительная динамика;
- оценка 1 балл - средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов — низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 15 % за 1 балл, суммарно не более 150 % от должностного оклада.

6.4. Показатели оценки для обслуживающего персонала

Таблица 22

Показатели оценки работы обслуживающего персонала
за _____

№ п/п	Показатели оценки	Оценка (баллы)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарных правил и норм в полном объеме	0-2
2	Исполнительская дисциплина (соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. своевременное исполнение решений, приказов, поручений)	0-2
3	Работа в сложных, напряженных условиях (в сложных погодных условиях; требующая повышенного внимания, напряжения, эмоциональных нагрузок; режимность, сменность; в двух корпусах и т.д.)	0-2
4	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности	0-2
5	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2

Деятельность обслуживающего персонала по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 2 баллов:

- оценка 2 балла — высокий уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, прослеживается положительная динамика;
- оценка 1 балл - средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов — низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 20 % за 1 балл, суммарно не более 200 % от должностного оклада.

7. По решению Комиссии премиальная выплата может быть не установлена:

- 1) при наличии у работника дисциплинарного взыскания;
- 2) виновного нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- 3) ненадлежащего исполнения приказов и поручений;
- 4) нарушения финансовой дисциплины, целевого использования бюджетных средств;
- 5) наличия задолженности по заработной плате, возникшей по вине работника;
- 6) обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающегося;
- 7) ненадлежащее исполнение правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений директора учреждения.