Согласовано
Председатель профсоюзной организации ГБОУ
ООШ № 23 г.о. Чапаевск
_____Н.А. Фролова
«25» 10 20 21 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ № 23
г.о. Чапаевск
_____Ж.В. Копылова
«25» 10 20 21 г.

В данном документе
пронумеровано, прошито и
скреплено печатью

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области
(новая редакция)

Согласовано	Утверждаю
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 23 г.о. Чапаевск	Директор ГБОУ ООШ № 23 г.о. Чапаевск
_____Н.А. Фролова	_____Ж.В. Копылова
«__» _____ 20____г.	«__»_____ 20____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 23
городского округа Чапаевск Самарской области
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьно возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПп = Сч х Н х Уп х 4,2 х Ккв х Кгр х Кэн + Д + Сп,

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н – количество учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	**Повышающий коэффициент**
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед х 245

Сч = ---------- ,

(сумма ai bi) х 365

где:

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

(сумма ai bi) – сумма ученикочасов по учебному плану;

ai – количество учащихся в классе;

bi – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение обозначающее, 1-й, 2-й, …9-й классы;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

ФОТинд х 245

Сч = ---------- ,

(сумма ai bi) х 365

где,

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТинд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

Сумма (ai bi) – сумма ученикочасов по учебному плану;

ai – количество учащихся в классе;

bi – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение обозначающее, 1-й, 2-й, …9-й классы;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

а) за работу с родителями в размере от 100 рублей и выше

б) проверку тетрадей и письменных работ в процентном отношении от средней расчетной единицы за один учебный час:

русский язык, математика и геометрия - в размере от 5% процентов;

начальные классы русский язык и математика – в размере от 10% процентов;

в) заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, кабинеты, спортивный зал, библиотека и т.д.) в размере от 300 рублей и выше

2.4. Доплаты и надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

ЗПр = ЗПср х Кр х Ккв х Кэн + Ср,

где:

ЗПр – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	**Коэффициент**
2 группа	1,4

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора:

1,1 - для директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Ср – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,3

Кэн – за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

3.3. С учетом условий труда главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Работа в ночное время оплачивается в размере 35% от должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (период с 22.00 часов до 06.00 часов)

5.5. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 11 к коллективному договору).

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

5.8. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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.

5.10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу во вредных условиях труда, сверхурочную работу, работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.п. 5.3.,5.4., 5.7. , начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной норы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Порядок назначения стимулирующих выплат по итогам работы за период (полугодие, год)

6.1.1. Стимулирующие выплаты работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Стимулирующие надбавки работников производятся по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января ежегодно.

Директор учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в экспертный совет.

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами экспертного совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора о выплате стимулирующих надбавок издается на основании протокола экспертного совета по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

Установленная приказом директора надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Стимулирующая надбавка работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Стимулирующая надбавка	=	Общий фонд надбавок в данном периоде	:	Общее количество набранных баллов всех	**x**	Количество баллов, набранных работником

	всех работников	работников в периоде

6.1.4. Размер надбавки по итогам работы за период может быть снижена или может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев и показателей качества труда работников;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Стимулирующие надбавки осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

6.1.7. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения

6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое

выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1.Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;

за добросовестное и своевременное выполнение своих профессиональных обязанностей;

за организацию и проведение ремонтных работ сотрудниками учреждения;

высокое профессиональное мастерство;

в связи с профессиональным праздником Днем учителя; Днем бухгалтера;

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

6.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более, размер денежного вознаграждения определяется согласно постановлению Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

В классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.3. Выплата денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 18 марта 2020 г. № 52-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, указанными в приложении № 28 к государственной программе Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 (далее - Правила предоставления иных межбюджетных трансфертов)

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательном учреждении с I сентября 2020 года имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе с их согласия. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения устанавливается (далее - вознаграждение) за счёт средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет образовательного учреждения, и составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов,

а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Допускается временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, и действует до 31 декабря 2022 года.

Отмена выплаты денежного вознаграждения за классное руководство возможно за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работником.

7.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Денежная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65, лет со дня рождения) - в размере от 1000 рублей.

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 8.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Показатели премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Выше на 0,3 б. и более - 1,5 б. Выше на 0,2 б. и более - 1 б. Выше на 0,1 б. – 0,5 Динамика – 0,5 б.	Итоги успеваемости по предмету (АСУ)	
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам). по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие- 2б. Наличие – 0 б.	Подтверждающие документы	
	1.3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше – 1 б. На уровне среднего по школе – 0,5 б.	Количество успевающих на «4» и «5» по итогам всех четвертей	
	1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур. в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Не менее 75% -1б 75% и более – 2б	Выписка из анализа	
	1.5. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 1 балл Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ- 0 баллов	100% - 1 б. 0-99% - 0б.	% от школы	
	1.6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2б	Таблица по ученикам	
	1.7. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов.	Снижение – 0,5б Отсутствие - 1б	Подтверждающий документ	
	1.8.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 б Наличие – (-1) б	Подтверждающие документы	
	1.9. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (ВВПОД «Юнармия») (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности	100% - 3б 55-99% - 2б 20-54% - 1 б Менее 20% - 0б	Список зарегистрированных на сайте, документы, подтверждающие	

	поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя. Наличие зарегистрированных обучающихся на сайте– 1 балл		участие	
	1.10.Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше, чем по ОО- 2 б Положительная динамика – 1б	Подтверждающие документы	
	1.11. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях:	**Участие** городской уровень- 0,5 б, на окружной уровень - 1 б, областной уровень -1,5 б, всероссийский и международный уровень- 2 б. **Победители или призеры** : городской уровень- 1,5 б, окружной уровень- 2 б, областной - 3 б, всероссийский и международный уровень -4 б.	Подтверждающие документы	
	1.12. Доля обучающихся, вовлечённых учителем. в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	100% - 3б 55-99% - 2б 20-54% - 1 б Менее 20% - 0б	Подтверждающие документы	
	1.13. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Юго-Западным управлением для ОО	Выше показателей ОО -2б На уровне показателей – 1 б Ниже – 0б	Подтверждающие документы	
	1.14. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствуют– 1 балл, наличие – (-1)балл	Подтверждающие документы	
	1.15. Работа в составе экспертных советов и жюри (в зависимости от количества).	школьный уровень – 0,5 балла городской уровень – 1 б., окружной уровень -1,5 балла. региональный уровень -2 балла (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)	Подтверждающие документы	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	**Победитель(кол-во):** окружной уровень – 2 б. региональный уровень -3 б. всероссийский уровень– 4 б. **Призер (кол-во):** окружной уровень – 1б. региональный уровень –– 2б. всероссийский уровень – 3б	Подтверждающие документы	

		(всего не более 15 баллов)		
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1 балл городской уровень – 2 балла окружной уровень - 3 балла. региональный уровень - 4 балла (всего не более 12 баллов)	Подтверждающие документы	
	2.3. Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-79% - 0 б. 80% - 0.5 б. 81-100% - 1б.	Список участников, предмет	
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	окружной уровень- 2б, региональный уровень, за каждого призера или победителя – 3б	Подтверждающие документы	
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балла за каждого обучающегося	Подтверждающие документы	
	2.6. Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения РФ, МОиН СО	участие- 0,5 балла наличие победителей и призеров -1 балл.	Подтверждающие документы	
	2.7. Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0-10% - 0 б., 10-19% - 0,5 б. 20% и выше – 1 б.	Подтверждающие документы	
	2.8.Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиядвижения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	участие- 0,5 б , если более 3-х –, 1 б., Победитель: городской.уровень – 2 б. окружной уровень -3 б. областной уровень– 4 б. Призер: городской уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. областной уровень– 3 б	Подтверждающие документы	
	2.9. Доля обучающихся 1 - 9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.	Класс, количество человек, мероприятие.	

	2.10. Количество обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее». При условии выполнения школой декомпозированных показателей.	Доля вовлеченных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. Доля обучающихся, получивших рекомендации от числа зарегистрированных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.	Список обучающихся, результат	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	0-99% - 0 б. 100% - 1 балл	Справка администрации	
	3.2. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Доля достигших результатов: 1-2 уровня не менее 90%– 0.5 б 3-4 уровня не менее 40% - 1б, 5-6 уровень не менее 11% - 2б	Справка администрации	
	3.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да- 1 б Нет-0 б	Справка администрации Скриншот сайта Подтверждающие документы	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). Выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов, открытых уроков, и др.	на уровне учреждения- 0,5 балла, городской уровень – 1 б. окружной уровень -1,5 б. региональный уровень – 2 б	Справка администрации Скриншот сайта Подтверждающие документы	
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	Участие: городской уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. региональный уровень – 3 б. Победитель: городской уровень – 2 б. окружной уровень -3 б. региональный уровень – 4 б.	Подтверждающие документы	
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	окружной уровень –1б областной уровень – 2 б. федеральный уровень – 3 б.	Подтверждающие документы	
	4.4. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного установленного количества часов	на уровне установленного кол-ва часов – 0 б. Выше установленного кол-ва	Подтверждающие документы	

		часов – 1б.		
	4.5. Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования и (или) цифровизации системы образования	1б	Подтверждающие документы	
	4.6. Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна»	1б	Подтверждающие документы	
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1б	Подтверждающие документы	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Юго-Западным управлением для ОО	Сохранение охвата обучающихся класса – 1 балл Повышение или стабильно высокий охват (свыше 90%) – 2 балла	Список детей	
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Наличие – 0б Отсутствие-1б		
	5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие – 0б Отсутствие-1б	Подтверждающие документы	
	5.4. Доля обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	имеют регистрацию на сайте 100% - 1 балл выполнившего норматив 0-50%-1.5 б. 51-80% - 2б более 81% - 2.5б	Список зарегистрированный на сайте детей с указанием УИНов, копии удостоверений о сдаче нормативов	
	5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Участие – 1 б. Призер – 1,5 б. Победитель – 2б.	Подтверждающие документы	
		ИТОГО		
		ПОДПИСЬ		

Критерии и показатели качества труда главного бухгалтера

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2		
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1		
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1		
	5. За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике.	1		
	6. Качество организации плановых проверок, инвентарицации.	1		

Критерии и показатели качества заведующего хозяйством

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1		
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1		
	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	1		
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1		
	5. Своевременное обеспечение работников предметами хозяйственного обихода.	1		
	6. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	1		

	7. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1		
	8. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		

Критерии и показатели качества труда секретаря-машинистки

Показатели премирования	**Критерии**	**Выплаты в баллах**	**Самооценка**	**Оценка комиссии**
	1.Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы. -отсутствие замечаний -за каждое замечание	 2 -1		
	2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. -отсутствие замечаний -за каждое замечание	 2 -1		
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	2		
	4.Осуществление контроля за исполнением работниками учреждения, изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора образовательного учреждения, взятых на контроль	1		
	5. Ведение воинского учета, оформление документов на пенсию. Качество и оперативность. -отсутствие замечаний -за каждое замечание	 1 -1		
	6.Создание банка данных по кадрам, учащимся и т.д., необходимого для работы и эффективного его использования	1		
	7.Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений -отсутствие замечаний -за каждое замечание	 1 -1		

Критерии и показатели качества труда библиотекаря

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	1		
	2. Участие в мероприятиях различного уровня.	1		
	3. Оформление тематических выставок.	1		
	4. Участие в методической работе.	1		
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	1		

Критерии и показатели качества труда уборщика служебных помещений

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	1		
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	1		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		

(двадцать девять)

Лист 06.

Директор ГБОУ ООШ № 23

_____

_____Ж.В. Копылова

«____»_____20____г.

М.п.