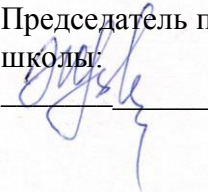


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
школы:

  
Ж.Р. Трухачёва



Приказ №477/4 ОД от 17 ноября 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МОУ "Торбаевская СОШ" Касимовского муниципального района Рязанской области**

#### **1. Общие положения**

**1.1.** Положение «Об оплате труда работников МОУ "Торбаевская СОШ" Касимовского муниципального района Рязанской области» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников МОУ "Торбаевская СОШ" Касимовского муниципального района Рязанской области (далее – Школа).

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного Постановлением Главы Касимовского муниципального района от 14.10.2013г. №2028;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- распоряжений Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года № 499-р и от 27.03.2009 года №118-р.

**1.3.** Формирование системы оплаты труда работников Школы осуществляется с учетом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности

использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

– мнения представительного органа работников школы.

**1.4.** Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая с 01 сентября 2011 года в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Рязанской области от 17 декабря 2008 года № 334 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области, получающих субвенции из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий Российской Федерации, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области» по новой системе оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам Школы до 01.09.2011 года в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.5.** Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

Заработная плата выдается работникам школы не реже двух раз в месяц (аванс – 19, заработная плата – 04).

**1.6.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**1.7.** Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

**1.9.** Заработная плата руководителей и работников школы включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и, в рамках имеющихся финансовых средств, предельными размерами не ограничивается.  $ЗП = ДО + КВ + СВ + МП$ , где ЗП – заработная плата работника, ДО – должностной оклад (ставка заработной платы с учетом урочной и внеурочной нагрузки), КВ – компенсационные выплаты, СВ – стимулирующие выплаты, МП – материальная помощь.

**1.10.** Критериями установления размера оплаты труда педагогических работников Школы являются:

- уровень квалификации педагогических работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический и административный стаж работы;
- количество аудиторной нагрузки (аудиторная нагрузка педагогических работников включает проведение уроков);
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания, награды и достижения педагогических работников;
- объем выполняемой работы, не входящей в круг обязанностей по основной должности.

**1.11.** Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования базовой части оплаты труда (должностных окладов и ставок заработной платы);
- перечень, размеры и условия назначения компенсационных выплат;
- перечень, размеры и условия назначения стимулирующих выплат;
- порядок, размеры и критерии премирования работников школы;
- порядок и критерии выплат материальной помощи.

**1.12.** Школа может самостоятельно определять:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогического и учебно - вспомогательного персонала;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в

соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда.

Допускается установление стимулирующих выплат как в процентном соотношении, так и в определенной сумме.

**1.13.** В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета школы допускается внесение изменений в настоящее Положение.

## **2. Основные условия оплаты труда**

**2.1.** Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

**а)** минимальные размеры должностных окладов (ставок) (МДО) работников школы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**б)** размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставка), применение которых определяет размеры должностных окладов (ставка) (ДО) работников школы в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанным Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области.

$ДО = МДО \times (1 + \text{сумма повышающих коэффициентов})$ , где ДО – должностной оклад, МДО – минимальный должностной оклад.

**в)** наименование, условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам школы в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера на основе Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области.  $КВ = ДО \times (1 + \text{сумма коэффициентов выплат компенсационного характера})$ , где КВ – компенсационные выплаты, ДО – должностной оклад.

**2.2.** Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2.3.** Условия установления и снятия компенсационных выплат работникам школы включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником школы. Установление компенсационных выплат производится приказом директора школы на учебный год. Снятие компенсационных выплат в течение учебного года производится на основании представления рабочей группы в составе заместителей директора по учебной работе, по воспитательной работе, по хозяйственной работе и по согласованию с представительным органом работников школы.

**2.4.** Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объемов бюджетного финансирования.

**2.5.** Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка). Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставка) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

**2.6.** Работникам школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные

повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении директора школы принимается начальником управления образования администрации Касимовского муниципального района Рязанской области.

**2.7.** Выплаты при выполнении работ различной квалификации:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;
- в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

**2.8.** Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.9.** Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.10.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.11.** Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом администрация школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс**

**3.1.** Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальный должностной оклад (ставка) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, составляет **6 600** рублей.

**3.2. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам педагогических работников школы:**

**3.2.1. по занимаемой должности – ПК1**

1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	×
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, методист по УВР	<b>0,02</b>
3 квалификационный уровень	Воспитатель ГПД, педагог-психолог	<b>0,03</b>
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, воспитатель дошкольной группы, музыкальный руководитель	<b>0,05</b>

**3.2.2. по уровню образования - ПК2**

Высшее профессиональное образование	<b>0,07</b>
Среднее специальное образование	×

**3.2.3. за стаж педагогической работы – ПК3**

Стаж работы более 15 лет	<b>0,47</b>
Стаж работы от 10 до 15 лет	<b>0,37</b>
Стаж работы от 5 до 10 лет	<b>0,27</b>
Стаж работы от 2 до 5 лет	<b>0,17</b>
Стаж работы от 0 до 2 лет	×

**3.2.4. за квалификационную категорию – ПК4**

первая категория	<b>0,77</b>
высшая категория	<b>0,87</b>

**3.2.5. за специфику работы в образовательном учреждении – ПК5**

коэффициент специфики	<b>0,25</b>
-----------------------	-------------

**3.2.6. за индивидуальное обучение на дому – ПК6**

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	<b>0,2</b>
--	------------

**3.3. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются по формуле  $ДО=4200 \times (1+ПК1+ПК2+ПК3+ПК4+ПК5+ПК6+ПК7)$ , где ДО – должностной оклад (ставка), ПК1-ПК7 – повышающие коэффициенты**

**3.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника школы.**

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на

основании приказа директора школы.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

**3.4.1.** за проверку письменных работ учащихся – KB1

15 и более человек	Начальные классы	10% от ставки преподавателя
менее 15 человек	Начальные классы	5 % от ставки преподавателя
15 и более человек	математика	10% от ставки преподавателя
менее 15 человек	математика	5% от ставки преподавателя
15 и более человек	Русский язык	15% от ставки преподавателя
менее 15 человек	Русский язык	7,5% от ставки преподавателя
15 и более человек	литература	15% от ставки преподавателя
менее 15 человек	литература	7,5% от ставки преподавателя
15 и более человек	Немецкий язык	10% от ставки преподавателя
менее 15 человек	Немецкий язык	5% от ставки преподавателя

**3.4.2.** за классное руководство, от ставки заработной платы, в зависимости от количества учащихся в классе – KB2

Начальные классы менее 15 человек	7,5%
Начальные классы 15 человек и более	10%
Средние и старшие классы: Менее 15 чел.	0,10 %
15 – 30 человек включительно	0,20%

**3.4.3.** за заведование учебным кабинетом от ставки заработной платы преподавателя при условии паспортизации и положительной динамики развития – KB3

Технология	0,10
Прочие	0,10

**3.4.4.** за вредные условия труда, – KB4

Химия	0,12
Информатика	0,12

**3.4.5.** Внеклассная работа по предмету, кружки KB5

Внеклассная работа -5,5% за 1 час работы

Кружок

**3.4.6.** За заведование учебно-опытным пришкольным участком-0,10-0,25% от ставки заработной платы преподавателя с 15 апреля по 15 октября учебного года.

**3.4.7.** За ведение внеклассной спортивной работы- 0,10-0,25 % от ставки заработной платы преподавателя.

**3.4.8.** Доплаты молодым педагогам ( до 3-х лет):

- имеющим высшее педагогическое образование-2000 руб.

- имеющим среднее специальное образование – 1 500 руб.

3.5. Персональный повышающий коэффициент для воспитателей дошкольных групп, музыкальных руководителей -1,6 от базового оклада.

**3.6** Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, определяются по формуле  $KB = ДО \times (KB1 + KB2 + KB3 + KB4 + KB5)$ , где KB – размер

компенсационных выплат, ДО – должностной оклад, KB1-KB5 – размеры коэффициентов компенсационных выплат.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

**4.1.** Размеры должностных окладов работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**4.2. Специалист по охране труда - должностной оклад 3 438 рублей.**

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности KB=0

б) персональный повышающий коэффициент ПК2– 1,72

**4.3.** Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**4.4.** Размеры должностных окладов (ставок) работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются по формуле  $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2) \times 0,25$ , где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1 - ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

**5.1.** Размеры должностных окладов работников школы рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**5.2.** Повар, - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0,11

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – 1,79

в) за вредные условия труда ПК3-0,12% от МРО

**5.3.** Помощник воспитателя- минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0,11

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – 1,5

**5.4.** Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож гардеробщик, оператор котельной, машинист по стирке и ремонту одежды, дворник - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0,04

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – 1,5

**5.5.** Секретарь руководителя, лаборант, завхоз, делопроизводитель - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – 1,5

**5.6.** Водитель автобуса, водитель автомобиля - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0,79
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – 2,0.

**5.7.** Техник-электрик – (МДО) 3438 руб.

Повышающие коэффициенты:

- а) по занимаемой должности -0,23.
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2-1,5

**5.8.** Завхоз - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3438 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) по занимаемой должности -0,11.
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2-1,79

**5.9** Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры должностных окладов (ставок) работников школы рабочих профессий определяются по формуле  $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$ , где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1-ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

**5.10.** Работникам рабочих профессий в Школе осуществлять доплаты до МРОТ.

## **6. Условия оплаты труда директора школы и его заместителей**

**6.1.** Условия оплаты труда директора школы, а также перечень стимулирующих надбавок, размеры премирования, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Управлением образования Касимовского муниципального района Рязанской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором школы. С целью обеспечения стимулирующих выплат директору школы до 3% ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников Школы, может быть централизовано управлением образования.

**6.2.** Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются директором школы на 10 – 50 % ниже должностного оклада директора школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, опыта, стажа работы и других факторов, а также с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами.

**6.3.** Для заместителей директора школы предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Школы.

**6.4.** Выплаты стимулирующих надбавок директору школы не могут превышать 3% фонда оплаты труда работников Школы.

## **7. Стимулирующие выплаты работникам школы.**

**7.1.** Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников школы для повышения эффективности работы школы, качественного выполнения своих служебных обязанностей.

**7.2.** Определение размера, порядка расчета и периодичности выплат стимулирующих надбавок производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников школы.

**7.3.** Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

**7.4.** Настоящее Положение утверждается директором школы и согласовывается с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой - Советом школы или выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом школы.

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

**8.1.** Система выплат стимулирующего характера работникам школы включает в себя:



- постоянные стимулирующие выплаты, выплачиваемые ежемесячно и включаемые в тарификацию;
- премиальные стимулирующие выплаты, выплачиваемые по итогам первого, второго полугодия и учебного года в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ;
- премию и материальную помощь, выплачиваемую работникам школы по особым обстоятельствам.

## **8.2. Премиальные стимулирующие выплаты :**

**8.2.1.** За напряженный период адаптации молодому специалисту – 5%

**8.2.2.** За общий педагогический стаж устанавливается всем работникам школы с целью создания стимула для долговременной стабильной работы в области образования.

Общий педагогический стаж работы в Школе устанавливается по записям в трудовой книжке. Время нахождения на воинской службе по призыву, а также в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком включается в общий стаж работы в Школе.

Размер стимулирующих выплат за общий стаж работы определяется в процентах от должностного оклада и составляет:

При стаже	Проценты от должностного оклада
от 1 года до 2 лет	0%
от 2 до 5 лет	2 %
5 до 10 лет	3 %
10 до 15 лет	5 %
15 до 20 лет	7 %
20 до 25 лет	8 %
свыше 25 лет	10 %

**8.2.3.** Стимулирующая выплата за наличие ученой степени, почетного звания:

а) в размере 20% должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), награжденным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

б) в размере 25 % должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

**8.2.4.** За сложность, приоритетность предмета – устанавливается педагогическим работникам школы за проведение занятий по учебным предметам, в наибольшей степени определяющих общие результаты учебной деятельности школы.

Размер стимулирующих выплат за сложность(совмещение двух классов) и напряженность работы, приоритетность предмета определяется в процентах и составляет:

а) учителям начальных классов - 5 % от оплаты от должностного оклада;

б) учителям математики, русского языка и литературы в выпускных классах – 10% от оплаты за учебную нагрузку по предмету в этих классах;

в) учителям других учебных предметов в выпускных классах при условии прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ОГЭ или ЕГЭ – 8 % от оплаты за учебную нагрузку по предмету в этих классах;

г) учителям профильных учебных предметов в профильных классах – 20% от выплаты за учебную нагрузку в профильных классах.

**8.2.5.** За планирование и проведение массовых учений по ГО и ЧС – 5 % устанавливается учителю ОБЖ

**8.2.6.** За исполнение обязанностей сопровождающего при перевозке детей школьным автобусом устанавливается педагогическим работникам - 10% от оплаты за ставку учителя.

**8.2.7.** За руководство школьным методическим объединением учителей - предметников –

устанавливается устанавливается педагогическим работникам школы в размере 5% от должностного оклада учителя руководителям школьных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей.

**8.2.8.** За руководство районным методическим объединением учителей – предметников – устанавливается педагогическим работникам школы в размере 10 % руб от должностного оклада в месяц. в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей.

**8.2.9.** За исполнение обязанностей дежурного классного руководителя – устанавливается классным руководителям 1 –11-х классов в размере 5% от должностного оклада в целях стимулирования деятельности по организации дежурства учащихся по школе.

**8.2.10.** За исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря устанавливается - 20% от должностного оклада, каждому воспитателю и обслуживающему персоналу 5% от должностного оклада за месяц, в котором работал лагерь.

**8.2.11.** За опасные и сложные условия труда водителю школьного автобуса – устанавливается в размере 5 % от должностного оклада.

**8.2.12.** За расширение объема работ 5% от МРОТ.

- а) частичное совмещение работы дворника ;
- б) частичное совмещение функций вахтера ;

**8.2.13.** За уборку служебных помещений (туалетов) с использованием дезинфицирующих средств 5% от МРОТ.

#### **Постоянные стимулирующие выплаты**

**8.3.1.** Каждый работник школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

**8.3.2.** Стимулирующие выплаты выплачиваются по итогам первого, второго полугодия и учебного года в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда .

**8.3.3.** Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с включением в неё заместителей директора школы, представителя профсоюзного комитета школы (по согласованию), представителя Совета школы (по согласованию). Несовершеннолетние члены Совета школы в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат не включаются.

**8.3.4.** Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

**8.3.5.** Решения комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих на заседании. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. При невозможности обеспечить кворум принимается решение (по согласованию) об изменении персонального состава комиссии, утверждаемое приказом директора школы.

**8.3.6.** Решение о назначении и снятии стимулирующих выплат в отношении конкретного работника школы принимается директором школы с учетом предложений комиссии.

**8.3.7.** Стимулирующая выплата каждому работнику (в рублях) вычисляется умножением цены одного балла на количество набранных баллов. Стоимость одного балла вычисляется делением общей денежной суммы, предназначенной на премиальные стимулирующие выплаты , на сумму баллов, набранных всеми работниками.

**8.3.8.** Установление стимулирующих выплат премиального характера работникам Школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

**8.3.9.** **Работник Школы лишается стимулирующих выплат на срок, устанавливаемый директором школы по представлению Комиссии в случаях:**

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения работником требований охраны труда и техники безопасности, норм санитарно-гигиенического режима в школе;
- при наличии обоснованных жалоб на работника со стороны родителей учащихся, учащихся, других работников.
- при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке.

**8.3.10.** Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы ( с учетом постоянных стимулирующих выплат и отчисления в фонд стимулирования руководителя школы) распределяются между различными категориями работников следующим образом:

- педагогическим работникам 70%;
- административно-техническому персоналу 20%;
- на выплату материальной помощи – 10%.

**8.3.11.** Стимулирующие выплаты производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда с учетом следующих показателей:

#### **8.4. Премия**

При наличии экономии фонда оплаты труда могут производиться денежные выплаты в виде единовременной премии за качество выполняемых работ сверх стимулирующих выплат всем работникам школы, не имеющим взысканий в премиальном периоде.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда работникам школы производятся по решению директора школы, директору школы – по решению начальника управления образования и молодежной политики.

Размер премии за счет экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора школы, исходя из имеющихся средств с учетом объема и качества выполняемой работы.

#### **8.5. Материальная помощь**

**8.5.1.** Материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

**8.5.2.** Материальная помощь работникам Школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Школы, сложившийся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, за год.

**8.5.3.** Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

**8.5.4.** Персональный состав комиссии определяется директором школы.

**8.5.5.** Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям в размере от 1 до 5 тысяч рублей:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения;
- приобретение дорогостоящих медикаментов по представлению документов об оплате;
- приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение;
- в случаях пожара, гибели имущества;
- юбилейные даты (50-летие, достижение пенсионного возраста по старости -55 лет);
- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- в иных особых случаях по решению комиссии.

**8.5.6.** При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь может выплачиваться в размере не более одного должностного оклада:

- работникам, проработавшим полный календарный год - к ежегодному отпуску;
- к профессиональному празднику День Учителя, к календарным праздникам День защитника Отечества, 8 марта;

Критерии стимулирующих выплат для преподавателей  
МОУ "Торбаевская СОШ"

ФИО

№	Критерии	Показатели	Шкала с пояснением	Отчет о работе	Комиссия
1	Реализация дополнительных проектов	социальные проекты (работа с социумом, план, фотоотчет)	2 балла		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<p>ведение портфолио классным руководителем: -эстетичность -полнота оформления</p> <p>активное участие классного коллектива в общественных мероприятиях /акции, праздники, проводимые совместно с другими организациями: ДК, библиотеки, ФАП, больница (наличие приказа)</p> <p>проведение открытых классных часов</p> <p>участие классного коллектива в межшкольных конкурсах, мероприятиях</p>	<p>1 балл 1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>на школьном уровне – 1б. на межшкольном уровне – 2б. на муниципальном уровне – 3б.</p> <p>1 место – 3 б. 2 место -2 б. 3 место – 1б Участие- 0,5 баллов</p>		
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<p>средний балл сдающих ЕГЭ, ГИА по математике, русскому языку</p> <p><b>ЕГЭ</b> <b>71-66 баллов</b> <b>65-70 баллов</b></p>	<p>6 балла 4 баллов</p>		

		<p>55-64 балла ОГЭ Русский язык 29 баллов и выше 23-28 баллов 15-22 балла Математика 22 балла и выше 15-21 балла 8-14 баллов</p> <p>Предметы «по выбору» - доля выпускников 9-11 классов, выбравших предмет 1-15 % 16-30 % Более 30% За неудовлетворительную оценку минус 1 балл (ЕГЭ, ОГЭ) средний балл по мониторинговым исследованиям, контрольным работам за полугодие, ВПР ( качество знаний) 51-60% 61-70 % 71-100%</p> <p>самый высокий результат по ЕГЭ (более 85 баллов) ОГЭ ( все предметы)- минус 1,2 от максимального количества баллов</p>	<p>3 баллов</p> <p>6 балла 4 баллов 2 баллов</p> <p>6 баллов 4 балла 2 балла</p> <p>1балл 2 балла 3 балла</p> <p>4 балла 5 баллов 6 баллов</p> <p>5 баллов 5 баллов</p>		
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	использование различных форм работы с родителями обучающихся	2 балла		
5	Результаты участия учеников на олимпиадах,	Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад,	на муниципальном уровне: 1 место — 4 б		

	<p>конкурсах, соревнованиях и др.</p>	<p>спортивных и интеллектуальных соревнований и конкурсов; муниципальных фестивалей</p> <p>Количество обучающихся – победителей и призеров региональных, всероссийских олимпиад (заочно)</p>	<p>2 место — 3 б 3 место — 2 б на региональном уровне – 5 б.; на Всероссийском уровне – 6 б. ( не более 6 баллов)</p> <p>на муниципальном уровне: <u>очные конкурсы</u> 1 место — 2 б 2 место — 1 б 3 место — 1 б <b>Спортивные конкурсы, соревнования не более 8 баллов</b> на региональном уровне – 3 б., на Всероссийском уровне – 4 б. <u>заочные конкурсы:</u> 1 место — 1,5 б 2 место — 1 б 3 место — 0,5 б (не более 6б.)</p> <p>1 балл</p>		
6	<p><b>Участие в коллективных педагогических проектах</b></p>	<p>Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства</p> <p><b>«Учитель года»-5000 руб. одновременно, участие-1000руб.(выплачив. 1,5 года)</b></p>	<p><u>За заочные конкурсы:</u> 1 место — 3б 2 место — 2 б 3 место — 1 б <u>Очные конкурсы</u> 1 место — 8 б 2 место — 7 б 3 место — 6 б</p>		

		<p>проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах</p> <p>на школьном уровне — 1б. на межшкольном уровне — 2б. на муниципальном уровне — 3б.</p>		
		наличие опубликованных методических разработок (подтверждение-сертификат),	1 балл	
		заметок, опубликованных в СМИ (подтверждение – ксерокопия)	1 балл	
		своевременное ведение электронного журнала	1 балл	
		объективность и своевременность выставления текущих, четвертных и годовых отметок	1 балл	
		общественная активность педагога (участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях( <b>олимпиады</b> ) ;	2 балла	
		в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах ( <b>творческие конкурсы</b> )	1 балл	
		за участие в подготовке ГИА, мониторинговых исследований , ВПР	1 балл	
		<b>подготовка контрольных работ для всех школ ( за полугодие)</b>	1 балл	
		работа в качестве наставника	2 балла	
<b>7</b>	<b>Участие педагога в разработке и</b>	Процент обучающихся, получивших «5» и «4» по итогам полугодия (учебного года) от общего числа обучающихся у одного		

<b>реализации основной образовательной программы</b>	педагога			
	русский язык, математика			
	50%		8 баллов	
	45%		7 баллов	
	40%		6 баллов	
	35%		5 баллов	
	30%		4 балла	
	25%		3 балла	
	20%		2 балла	
	15%		1 балл	
	остальные по выбору и начальные классы			
	70%		6 баллов	
	65%		5 баллов	
	60%		4 балла	
	55%		3 балла	
	50%		2балла	
	40-45%		1 балл	
не входящие в перечень ЕГЭ				
90%		5 баллов		
85%		4 баллов		
80%		3 баллов		
75%		2 баллов		
1 и 2 классы по результатам предыдущего года обучения				
для начинающих работать по итогам первого полугодия				
наличие системы работы с отстающими и неуспевающими учениками ( наличие плана)		1 балл		
качество реализации уроков по предмету (программный материал)				
95-100 %		2 балла		
90-95%		1 балл		
реализация инновационных образовательных технологий, программ, учебников и учебно-методических комплектов		3 балла		



		организация коллективных творческих дел по предмету /наличие фотоотчёта/	на школьном уровне — 1б. на межшкольном уровне — 2б. на муниципальном уровне — 3б.		
		исполнительная дисциплина педагога	1 балл		
8	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, <b>внеклассной работы</b></b>	проведение экскурсий, походов, поездок с учащимися класса  подготовка и проведение мероприятий ( для филиалов)	1 балл  2 балла		
9	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b>	организация работы с неблагополучными семьями /наличие документации: акты посещения/	2 балла		
10	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>	качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году <u>для классных руководителей:</u>  подготовка предметного кабинета к новому учебному году <u>не</u> для классных руководителей  за оформительскую работу в предметных кабинетах. /неаттестованных/	<b>1-3 балла</b>  1 б.  1 б.		

Критерии стимулирующих выплат  
МОУ "Торбаевская СОШ" для заместителя директора по ИКТ

ФИО \_\_\_\_\_

Показатели	Шкала	Отчёт о проделанной работе	Комиссия
осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения.	1 балл		
своевременная и качественная организация работ по устранению неисправностей в технике ОУ	1 балл		
наличие системы работ по оказанию консультативной помощи учителям:  в области ИКТ,  ведению электронного журнала,  ведению своего информационного пространства	1 балл  1 балл  1 балл		
организация повышения квалификации педагогов в области ИКТ компетенции	2 балла		
наличие участников или призеров у учителей-предметников в смотрах (конкурсах) по направлениям ИКТ (конкурсах презентаций, видео)	на школьном уровне — 1б. на межшкольном уровне — 2б		
эффективная работа по организации информационного пространства школы: наличие школьной локальной сети	1 балл		
высокие результаты внешней независимой оценки качества сайта управлением образования	2 балла		
организация и проведение онлайн олимпиад, конкурсов и т.п. для детей с особыми	2 балла		

<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчёт о проделанной работе</b>	<b>Комиссия</b>
образовательными потребностями			
популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы	1 балл		
выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.	1 балл		
популяризация работы ОУ: наличие публикаций о работе образовательного учреждения	1 балл		
активность деятельности образовательного учреждения (участие в конкурсах, проектах, программах и др.) по направлению деятельности	2 балла		
наличие системы работ по выявлению системы потребностей в оснащённости учебных кабинетов техническими средствами	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат  
МОУ "Торбаевская СОШ" для заместителя директора по воспитательной работе

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатели	Шкала с пояснением	Отчет о работе	Комиссия
1	осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	1 балл		
2	выполнение плана ВШК, воспитательной работы	2 балла		
3	использование современных технологий управления	1 балл		
4	организация мониторинга учебно-воспитательного процесса	1 балл		
5	владение и использование ИКТ	2 балла		
6	популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы	1 балл		
7	занятость учащихся в объединениях дополнительного образования	100%-70%-2 балла 69%-50%-1 балл		
8	высокий уровень творчества и организованности детского самоуправления	1 балл		
9	высокое качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий	2 балла		
10	количество учащихся, состоящих на учете в КДН	1 балл		
11	организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов	1 балл		
12	организация опытно-экспериментальной и инновационной образовательной и организационно-педагогической деятельности	1 балл		
13	своевременность, качество подготовки и сдачи отчетных документов	1 балл		
14	интенсивность и напряжённость работы (ненормированный рабочий день)	2 балла		
15	качественный анализ учебно-воспитательных мероприятий и классных часов	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для заместителя директора по учебной работе

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатели	Шкала с пояснением	Отчет о работе	Комиссия
1	осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	1 балл		
2	использование современных технологий управления	1балл		
3	высокий уровень организации процедуры итоговой и промежуточной аттестации	2 балла		
4	высокий уровень составления расписания и учет работы педагогов 2-ой половины дня (ф/к)	1балл		
5	ведение электронной базы выпускников по итоговой аттестации	1балл		
6	выполнение работ и оформление документации по тарификации ОУ и ОШ	1балл		
7	участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательного учреждения.	1балл		
8	участие в подборе и расстановке педагогических кадров, организации повышения их квалификации и профессионального мастерства.	1балл		
9	реализация системы стимулирования разработки и использования инновационных методик и технологий (Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	1балл		
10	популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы	1 балл		

11	выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.	1балл		
12	выполнение плана ВШК	2 балла		
13	владение и использование ИКТ	2 балла		
14	своевременность, качество подготовки и сдачи отчетных документов	1балл		
15	интенсивность и напряжённость работы (ненормированный рабочий день)	2 балла		
16	качественный анализ посещаемых уроков	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для заместителя директора по безопасности

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала с пояснением</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	2 балла		
2	результативность проведения учений по эвакуации	1 балл		
3	эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности ОУ	1 балл		
4	качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1 балл		
5	качество организации и обеспечения безопасности на массовых и открытых мероприятиях в школе	1 балл		
6	количество вынесенных предписаний со стороны органов Роспотребнадзора и противопожарной безопасности	1 балл		
7	более 80% замечаний, указанных в предписаниях, устранены	1 балл		
8	популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы	1 балл		
9	популяризация работы ОУ: наличие публикаций о работе образовательного учреждения	1 балл		
10	исполнительская дисциплина	1 балл		
11	своевременность и высокий уровень подготовки ОУ к новому учебному году	1 балл		
12	Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости учебного процесса в школе с учётом	2 балла		

	требований федерального законодательства и др. нормативных актов			
13	разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности школы	1 балл		
14	диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы	1 балл		
15	организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП	1 балл		
16	разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности	1 балл		
17	разработка безопасного маршрута по пути следования «Дом-Школа-Дом»	1 балл		
18	повышение квалификации	1 балл		



Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для заместителя директора по АХЧ

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатели	Шкала с пояснением	Отчет о работе	Комиссия
1	осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	1 балл		
2	использование современных технологий управления	1балл		
3	привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	1балл		
4	эффективность и качество организации работ по организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в школе в соответствии с СанПИН	1балл		
5	высокие эстетические характеристики оформления здания школы, кабинетов, состояние пришкольной территории	1балл		
6	своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	1балл		
7	использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для качественного выполнения своих обязанностей	1балл		
8	результативное и качественное взаимодействие с организациями, осуществляющими ремонтно-техническое обслуживание	1балл		
9	повышение квалификации в области владения навыками пользователя персонального компьютера	1балл		
10	популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.	2 балла		
11	эффективность контроля за выполнением договорных обязательств со стороны обслуживающих организаций	1балл		

12	качественное обеспечение требований охраны труда	1балл		
13	отсутствие случаев производственного травматизма	1балл		
14	организация и контроль работы по энергосбережению и экономии водных и тепловых ресурсов	1балл		
15	качественное проведение инвентаризации имущества школы	1 балл		
16	своевременность проведения списания материальных ценностей	1 балл		
17	рациональное использование выделенных средств на хозяйственные и другие нужды школы	1 балл		
18	количество вынесенных предписаний со стороны органов Роспотребнадзора и противопожарной безопасности	1 балл		
19	своевременность и высокий уровень подготовки ОУ к новому учебному году	1балл		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для педагога-библиотекаря

ФИО

№	Показатели	Шкала с пояснением	Отчет о работе	Комиссия
1	участие в общешкольных мероприятиях	2 балла		
2	участие в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства	2 балла		
3	оформление тематических выставок	2 балла		
4	внедрение ИКТ	1балл		
5	высокая читательская активность обучающихся	2 балла		
6	обновление фонда учебной литературы	1 балл		
7	активное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	1 балл		
8	наличие договора и плана работы с библиотеками сельского округа	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат для МОУ "Торбаевская СОШ" для педагога-психолога

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала с пояснением</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	Результативность коррекционно-развивающей работы	2 балла		
2	Организация и проведение родительских собраний, лекториев	2 балла		
3	Подготовка и ведение документации подопечных детей	2 балла		
4	Подготовка выступлений на педсоветах, конференциях, семинарах школы и района	2 балл		
5	Участие в профориентационной работе с учащимися	1 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для педагога-организатора

ФИО

№	Показатели	Шкала		
1	высокий уровень проведения школьных мероприятий по плану воспитательной работы	на школьном уровне — 1б. на межшкольном уровне — 2б на муниципальном уровне — 3б.		
2	организация и проведение мероприятий повышающих имидж у учащихся, родителей, общественности	1 балла		
3	оформление тематических выставок и стендов	1 балла		
4	использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности:  -в диагностическом обследовании;в консультативной работе с педагогами и родителями  - наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	1 балл  1 балл		
5	результаты участия обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, детского самоуправления	1-2 балла		
6	Активное взаимодействие:  а)с классными руководителями, родителями, педагогом-психологом.  Б) КДН	1 балл  1 балл		
7	своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, их семей, охваченных различными видами контроля	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат для МОУ "Торбаевская СОШ» для повара

ФИО

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала с пояснением</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	проведение генеральных уборок	1 балл		
2	выполнение обязанностей превышающих должностные полномочия	1балл		
3	обеспечение сохранности инвентаря, оборудования, иного имущества, вверенного работнику, содержание его в должном санитарном состоянии	1 балл		
4	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2 балла		
5	Исполнительная дисциплина	1 балл		
6	активное участие в подготовке школы к новому учебному году	2 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для рабочего по комплексному обслуживанию здания

ФИО

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	проведение генеральных уборок	2 балла		
2	выполнение обязанностей превышающих должностные полномочия	1 балл		
3	обеспечение сохранности инвентаря, оборудования, иного имущества, вверенного работнику, содержание его в должном санитарном состоянии	1 балл		
4	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	1 балл		
5	Исполнительная дисциплина	1 балл		
6	активное участие в подготовке школы к новому учебному году	2 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для гардеробщика

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала с пояснением</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	высокий уровень санитарного состояния помещения гардеробной	2 балла		
2	сохранность сданных в гардероб вещей	2 балла		
3	соблюдение норм охраны труда	1 балл		
4	Исполнительная дисциплина	1 балл		
5	активное участие в подготовке школы к новому учебному году	2 балла		



Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для помощника повара

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	проведение генеральных уборок	2 балла		
2	выполнение обязанностей превышающих должностные полномочия	1 балл		
3	обеспечение сохранности инвентаря, оборудования, иного имущества, вверенного работнику, содержание его в должном санитарном состоянии	1 балл		
4	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	1 балл		
5	Исполнительная дисциплина	1 балл		
6	активное участие в подготовке школы к новому учебному году	2 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для водителя автобуса

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	Качественная уборка салона в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла		
2	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	3 балла		
3	Обеспечение безопасной перевозки детей.	3 балла		
4	Исполнительная дисциплина	1 балл		
5	Отсутствие ДТП	3 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для водителя школьного автомобиля

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	Качественная уборка салона в соответствии с требованиями СанПиН	2 балла		
2	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	2 балла		
3	Исполнительная дисциплина	1 балл		
4	Обеспечение безопасной перевозки детей.	2 балла		
5	Отсутствии ДТП	2 балла		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для сторожа

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	обеспечение сохранности имущества ОУ	2 балла		
2	Исполнительная дисциплина	1 балл		
3	соблюдение норм охраны труда	1 балл		

Критерии стимулирующих выплат МОУ "Торбаевская СОШ" для секретаря

ФИО \_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Шкала с пояснением</b>	<b>Отчет о работе</b>	<b>Комиссия</b>
1	Качественное ведение документации	3 балла		
2	Своевременное исполнение поручений и распоряжений	3 балла		
3	Повышенная дисциплина труда	3 балла		
4	Интенсивность труда	3 балла		