

Приложение № 2
к приказу
об утверждении положений, регулирующих
оплату труда работников МКОУ «Русятинская ООШ»
от 30 августа 2022 г. № 322

Принято на общем собрании работников
МКОУ «Русятинская ООШ»
Протокол № 1 от « 29 » августа 2022 г.

Утверждаю
Директор МКОУ «Русятинская ООШ»
В.И. Сухорученко
Приказ № 322 от « 30 » августа 2022



**Положение
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным
окладам работникам МКОУ «Русятинская ООШ»**

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Русятинская ООШ» (далее – Организация, Положение) разработано в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления иных выплат;
- условия и порядок изменения и снятия стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников к более качественному, эффективному, результативному труду, исходя из целей и задач, поставленных перед Организацией.

1.4. Установление стимулирующих и компенсационных выплат работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.5. Установленные работнику Организации стимулирующие и компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в твердой денежной сумме, за исключением персонального повышающего коэффициента, нечисляемого в соответствии с п. 1.8 настоящего Положения.

1.6. Стимулирующие и компенсационные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц.

1.7. Стимулирующих выплаты устанавливаются на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – Комиссия) и утверждаются приказом руководителя Организации.

1.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

1.9. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда

при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.10. Каждый работник Организации имеет право на получение стимулирующих и

компенсационных выплат на основании настоящего Положения.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплаты

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику в целях усиления материальной заинтересованности работников Организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активной инициативы, повышения эффективности трудовой деятельности, а также в целях поощрения за выполненную работу.

2.2. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются администрацией муниципального образования Заокский район в лице отдела образования администрации муниципального образования Заокский район (далее- Учредитель).

2.3. В Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ;

- премиальные выплаты за качество выполняемой работы;

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения Комиссии, созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Организации;

другим работникам, занятым в Организации - на основании представления руководителя, которому непосредственно подчиняются работники.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (уменьшение сроков выполнения работ, мероприятий, оптимизация расходов и пр.);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персонального повышающего коэффициента максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита

работников, обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников от результатов их профессиональной деятельности.

2.9.1. Установление персонального повышающего коэффициента работникам Организации решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества труда, результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

2.9.2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.9.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается всем работникам Организации, в том числе работникам, работающим на условиях совместительства, за исключением заместителей руководителя Организации, которым устанавливается оклад в процентах от оклада директора.

2.9.4. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Организации не носит обязательный характер.

2.9.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер и выплачиваются ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

2.9.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц).

2.9.7. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается к должностному окладу, ставке для всех работников Организации – до 3,0 включительно.

2.9.8. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов принимается Комиссией и утверждается приказом директора Организации.

2.9.9. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует его положение в общем рейтинге конкретной категории работников, определяет степень его участия в реализации уставных задач Организации и устанавливается с учетом:

- уровня профессиональной компетенции работника;
- сложности и значимости выполняемой им работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- продуктивности методов обучения и воспитания обучающихся, развития у обучающихся коммуникативной ответственности;
- результативности использования в образовательном процессе современных педагогических и информационных технологий;
- сложности преподаваемого предмета;
- других факторов.

2.9.10. Показатели персонального повышающего коэффициента формируются на основе критериев оценивания результатов профессиональной деятельности, установленных для каждой должности Организации (Приложение № 1).

2.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с Критериями эффективности для установления размера стимулирующих выплат по должностям согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты включают в себя обязательные выплаты за условия труда; отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,

совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т. д.) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Компенсационные выплаты за выполнение обязанностей по должностям, входящим в штатное расписание Организации определяются на основании тарификации.

3.7. Размер и порядок установления обязательных выплат компенсационного характера определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления иных выплат

4.1. Иные выплаты стимулирующего характера, направленные на установление поощрительных выплат, выплачиваются при наличии средств в надтарифном фонде

Организации, разовые премии к праздничным датам выплачиваются из средств местного бюджета по согласованию с администрацией муниципального образования Заокский район.

4.2. Размер иных выплат стимулирующего характера устанавливается Организацией в твердой денежной сумме или в процентном соотношении до 100% к окладу (должностному окладу), ставке работника в соответствии с решением Комиссии, которое оформляется протоколом, на основании которого директор Организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера и (или) разовой премии.

Порядок, размеры, условия назначения и основания выплат устанавливаются пунктами 4.4.1, 4.4.2. настоящего Положения.

4.3. Согласно статье 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

4.4. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

4.4.1. за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководителя:

- по результатам проведенных государственными органами проверок -50%;

- за участие работников в подготовке к новому учебному году -50 %;

- иные виды премиальных выплат в соответствии с локальными нормативными актами Организации – 100%.

4.4.2. Разовые премии к праздничным датам выплачиваются:

- к юбилейным датам школы (50, 60, 70, 80, 90, 100 лет и т.д.) –1000 руб.,

- к праздничным дням (Новый год, 8 марта, 23 февраля, день учителя и др.) – 1000 руб.

5. Условия и порядок изменения и снятия стимулирующих и компенсационных выплат

5.1. Снятие стимулирующих (в виде персональных повышающих коэффициентов) и компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- снижение качества работы, за которую определены выплаты;

- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;

5.2. Изменения в размере установленной доплаты и надбавки осуществляется по факту изменений условий труда и события, связанного с возможностью установления персонального повышающего коэффициента и компенсационных выплат для работника Организации.

Критерии оценивания результатов профессиональной деятельности.

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента педагогических работников МКОУ «Русятинская ООШ»

№	Показатели критерия	Размер коэффициента
1	2	3
1.1. Учитель, преподаватель –организатор ОБЖ. Максимальный размер ППК - до 3,0		
<i>Результативность методической и инновационной деятельности</i>		
1.1.1.	Наличие методической работы учителя-участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах в течение рассматриваемого периода	0,05
1.1.2.	Наличие системы работы с одаренными детьми	0,05
1.1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:	0,2
1.1.3.1.	- на уровне Организации;	0,05
1.1.3.2.	- на уровне муниципального образования,	0,07
1.1.3.3.	- на уровне области.	0,08
1.1.4.	Стабильность учебных достижений учащихся. Недопущения снижения качества знаний	0,1
1.1.5.	Регулярная и качественная работа с электронным дневником	0,1
1.1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений	0,1
1.1.7.	Использование ИКТ для моделирования урока или внеклассного мероприятия	0,2
1.1.8.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации	0,2
1.1.8.1.	контролирующих органов	0,05
1.1.8.2.		0,15
1.1.9.	Участие в профессиональных конкурсах	0,2
1.1.9.1.	- на уровне Организации;	0,05
1.1.9.2.	- на уровне муниципального образования,	0,07
1.1.9.3.	- на уровне области.	0,08
1.1.10.	Систематическое применение в образовательном процессе современных информационных технологий, систематическое и качественное ведение электронных журналов успеваемости, осуществление дистанционного обучения и т. п.	0,1
1.1.11.	Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе	0,1
1.1.12.	Эстетическое, развивающее оформление закрепленных помещений для реализации образовательного процесса с обучающимися	0,1

1.1.13.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неважной причине	0,1
1.1.14.	Проведение внеклассных мероприятий по предмету в соответствии с приказом руководителя Организации, включая проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов, творческих работ, научных чтений и др.	0,1
1.1.15.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в организованных и нерегламентированных формах деятельности при осуществлении образовательного процесса в Организации.	0,1
1.1.16.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.1.17	Предоставление информации на официальный сайт школы и/или социальные сети	0,2
Общая организация работы		
1.1.18	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
1.1.19.	Отсутствии обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,1
1.1.20.	Взаимодействие с родителями (законными представителями). Систематическое проведение консультаций, учет возникающих интересов и потребностей родителей и обучающихся, вовлеченных в совместную деятельность	0,1
1.1.21.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.1.22.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.2.Старший воспитатель. Максимальный размер ШПК - до 3,0		
Результативность методической и инновационной деятельности		
1.2.1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса	0,2
1.2.2.	Качественное выполнение плана контрольно-регулирующей деятельности, плана воспитательной работы	0,2
1.2.3.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной, спортивной и творческой работы	0,2
1.2.4.	Эффективная работа по охране жизни и здоровья (здоровьесберегающая программа), воспитанников, качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья	0,2
1.2.5.	Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы- независимо от	0,2

	исходного состояния здоровья детей (данный показатель учитывает позитивную или негативную динамику общей заболеваемости воспитанников Организации)	
1.2.6	Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой программе – положительная динамика достижений воспитанников в соответствии с критериями оценки содержания и методов воспитания и обучения, реализуемых в Организации.	0,2
1.2.7.	Эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе: наличие в Организации действующих родительских комитетов и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.	0,2
1.2.8	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.2.9	Предоставление информации на официальный сайт Организации и/или социальные сети	0,2
Общая организация работы		
1.2.10	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
1.2.11.	Отсутствии обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,2
1.2.12.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
1.2.13.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.2.14.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.3. Воспитатель. Максимальный размер ППК - до 3,0		
Результативность деятельности по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта		
1.3.1	Эффективная работа по охране жизни и здоровья воспитанников, качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья	0,1
1.3.2.	Отсутствие нарушений правил поведения в группе и правонарушений воспитанников	0,2
1.3.3.	Систематическое применение в образовательном процессе современных информационных технологий	0,2
1.3.4.	Взаимодействие с родителями (законными представителями). Систематическое проведение консультаций, учет возникающих интересов и потребностей родителей и воспитанников, вовлеченных в совместную деятельность	0,2
1.3.5.	Позитивная динамика достижений воспитанников по	0,2

	реализуемой программе – положительная динамика достижений воспитанников в соответствии с критериями оценки содержания и методов воспитания и обучения, реализуемых в группе.	
1.3.6.	Эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе: наличие в группе, действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.	0,2
1.3.7.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.3.8.	Предоставление информации на официальный сайт школы и/или социальные сети	0,2
1.3.9.	За разработку и реализацию педагогических проектов	0,1
<i>Общая организация работы</i>		
1.3.10.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности	0,2
1.3.11.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
1.3.12.	Отсутствию обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,2
1.3.13.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
1.3.14.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.3.15.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.4. Музыкальный руководитель. Максимальный размер ППК - до 3,0		
<i>Результативность методической и инновационной деятельности</i>		
1.4.1.	Высокая оценка результативности учебного-воспитательного процесса	0, 2
1.4.2.	Создание и апробация собственных программ в системе дошкольного образования	0,1
1.4.3.	Наличие подтвержденных призовых мест, занятых воспитанниками в конкурсах различного уровня	0,1
1.4.4.	Положительная динамика качества музыкального образования детей по итогам каждого полугодия – рассматриваются показатели педагогического обследования детей (уровня музыкальности, креативности, владения ребенком музыкальной и иной деятельностью)	0,1
1.4.5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в организованных и нерегламентированных формах музыкальной	0,1

	деятельности.	
1.4.6.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.4.7.	Наличие публикаций в СМИ или на информационных порталах в сети интернет	0,2
1.4.8.	Предоставление информации на официальный сайт школы	0,2
Общая организация работы		
1.4.9.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
1.4.10.	Отсутствию обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,2
1.4.11	За систематическое использование в педагогической деятельности ИКТ -технологий	0,2
1.4.12.	Активное участие в общественных мероприятиях Организации	0,2
1.4.13.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности ответов на запросы организаций и учреждений	0,2
1.4.14.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
1.4.15..	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.4.16.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.5. Инструктор по физической культуре. Максимальный размер ППК - до 3,0		
Результативность методической и инновационной деятельности		
1.5.1.	Высокая оценка в организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество физического воспитания	0,2
1.5.2.	Наличие подтвержденных призовых мест, занятых обучающимися и воспитанниками в соревнованиях различного уровня	0,2
1.5.3.	За наличие собственных методических разработок, рекомендаций, пособий	0,2
1.5.4.	За сохранность спортивного инвентаря	0,5
Общая организация работы		
1.5.5.	Отсутствие или наличие происшествий, травм во время организации воспитательно-образовательного процесса	0,5
1.5.6.	Эффективность работы по охране жизни и здоровья обучающихся или воспитанников: качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	0,2

	психического физического здоровья обучающихся и воспитанников	
1.5.7.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности	0,2
15.8.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.5.9.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.5.10.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.5.11.	Предоставление информации на официальный сайт школы и/или социальные сети	0,2
1.6. Педагог –организатор, педагог дополнительного образования. Максимальный размер ППК - до 3,0		
<i>Результативность методической и инновационной деятельности</i>		
1.6.1.	Наличие образовательной программы	0,4
1.6.2.	Наличие диагностической работы	0,4
1.6.3.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	0,2
1.6.4.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.6.5.	Предоставление информации на официальный сайт школы и/или социальные сети	0,2
<i>Общая организация работы</i>		
1.6.6.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	0,2
1.6.7.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	0,2
1.6.8.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0,2
1.6.9.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности.	0,2
1.6.10.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
1.6.11.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.6.12.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
1.7. Педагог – психолог. Максимальный размер ППК - до 3,0		
<i>Результативность методической и инновационной деятельности</i>		
1.7.1.	Результаты коррекционно-развивающей работы с обучающимися или воспитанниками. Положительная динамика в развитии формируемых функций	0,5
1.7.2.	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	0,3
1.7.3.	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие обучающихся или	0,5

	воспитанников, комфорт и уют	
1.7.4.	Использование ресурсов социальных сетей	0,2
1.7.5.	Активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь	0,3
1.7.6.	Предоставление информации на официальный сайт школы	0,2
Общая организация работы		
1.7.7.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника	0,2
1.7.8.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности	0,2
1.7.9.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
1.7.10.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3

2. Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	Показатели критерия	Размер коэффициента
2.1. Помощник воспитателя. Максимальный размер ППК - до 3,0		
2.1.1	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил в группе	0,5
2.1.2.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,5
2.1.3.	Активное участие в общественных мероприятиях Организации	0,2
2.1.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	0,2
2.1.5.	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,2
2.1.6.	Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии)	0,2
Общая организация работы		
2.1.7.	Отсутствии обоснованных обращений родителей (законных представителей), воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,2
2.1.8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу профессиональной деятельности	0,2
2.1.9.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременное и качественное исполнение поручений руководителя Организации	0,2
2.1.10.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
2.1.11.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3

3. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих и служащих

№ п/п	Показатели критерия	Размер коэффициента
3.1. Специалист по кадрам. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.1.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.1.2.	Своевременное и качественное оформление документов по работе с родителями (законными представителями) и работниками Организации	0,2
3.1.3.	Качественная работа с архивом	0,2
3.1.4.	За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	0,2
3.1.5.	Ведение документооборота входящий и исходящей документации, работа с электронной почтой по Организации	0,2
3.1.6.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	0,2
3.1.7.	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов	0,2
3.1.8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу профессиональной деятельности специалиста по кадрам	0,2
3.1.9.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений.	0,2
3.1.10.	Активное участие в работе по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности, в разработке по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины	0,2
3.1.11.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, связанной с осуществлением профессиональной деятельности	0,2
3.1.12.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
3.1.13.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.1.14.	Предоставление информации на официальный сайт Организации	0,2
3.2. Заведующий хозяйством. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.2.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.2.2.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений	0,2
3.2.3.	Систематическое проведение проверки на соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений	0,5

	правилам и требованиям СаН ПиН	
3.2.4.	Оперативность выполнения действий по устранению технических неполадок и чрезвычайных ситуаций	0,2
3.2.5.	Оперативность выполнения заявок по выполнению ремонтных работ	0,3
3.2.6.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	0,2
3.2.7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
3.2.8.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	0,2
3.2.9.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
3.2.10.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.2.11.	Качественное и своевременное планирование при составлении бюджетной сметы расходов Организации	0,2
3.2.12.	Предоставление информации на официальный сайт Организации и/или социальные сети	0,2
3.3. Кладовщик. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.3.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.3.2.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности	0,2
3.3.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
3.3.4.	Высокая деловая активность при выполнении заданий и поручений руководителя Организации	0,3
3.3.5.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.3.6.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов	0,5
3.3.7.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов	0,5
3.3.8.	Отсутствие недостатков и излишек продуктов по результатам контроля	0,5
3.3.9.	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	0,3
3.4. Калькулятор. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.4.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.4.2.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности.	0,2
3.4.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны	0,2

	администрации Организации контролирующих органов	0,05 0,15
3.4.4.	Высокая деловая активность при выполнении заданий и поручений руководителя Организации	0,3
3.4.5.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.4.6.	Качественная и своевременная подготовка ежедневного меню	0,5
3.4.7.	Предоставление информации на официальный сайт Организации	0,2
3.4.8.	Своевременное и качественное взаимодействие с поставщиками и бухгалтерией по вопросам поставки продуктов питания	0,9
3.4.9.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации	0,2 0,05 0,15
3.5. Специалист по закупкам. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.5.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.5.2.	Своевременное и качественное исполнение плана финансовой хозяйственной деятельности, освоение бюджетных средств	0,6
3.5.3.	Качественное и своевременное планирование при составлении бюджетной сметы расходов Организации	0,6
3.5.4.	Своевременная и качественная работа с официальными сайтами	0,6
3.5.4.1.	http://bus.gov.ru/ ,	0,2
3.5.4.2.	http://zakupki.gov.ru/ ,	0,2
3.5.4.3.	http://www.goszakaz.tula.ru/	0,2
3.5.5.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
3.5.6.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.5.7.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу профессиональной деятельности специалиста по закупкам	0,2
3.5.8.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений	0,2
3.6. Инженер. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.6.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.6.2.	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	1,0
3.6.3.	Обеспечение сотрудникам Организации условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	0,7
3.6.4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу	0,2

	профессиональной деятельности инженера	
3.6.5.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений	0,2
3.6.6.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
3.6.7.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.7. Лаборант. Максимальный размер ПК - до 3,0		
3.7.1.	Эффективная работа по сохранению лабораторного оборудования	1,0
3.7.2.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,5
3.7.3.	Своевременное устранение неполадок оборудования	0,5
3.7.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, обучающихся	0,2
3.7.5.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0,2
3.7.6.	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки	0,3
3.7.7.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.8. Специалист по охране труда. Максимальный размер ПК - до 3,0		
3.8.1.	Постоянный контроль за соблюдением охраны труда работниками Организации в целях обеспечения безопасности	0,5
3.8.2.	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности	0,5
3.8.3.	Отсутствие предписаний надзорных органов	0,2
3.8.4.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	0,4
3.8.5.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, связанной с осуществлением профессиональной деятельности.	0,3
3.8.6.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка. Своевременное исполнение отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений	0,2
3.8.7.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,5
3.8.8.	Систематическое проведения проверки на соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений правилам и требованиям Сан ПиН	0,4
3.9. Гардеробщик, дворник, уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и помещений. Максимальный размер		

ППК - до 3,0		
3.9.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	0,5
3.9.2.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	0,2
3.9.3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0,2
3.9.4.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	0,3
3.9.5.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	0,3
3.9.6.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений Организации и прилегающей территории	0,5
3.9.7.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,5
3.9.8.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0,2
3.9.9.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.10. Сторож. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.10.1.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,5
3.10.2.	Отсутствие порчи (потери) имущества Организации во время дежурства	0,5
3.10.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0,5
3.10.4.	Оперативность реагирования при возникновении внештатных ситуаций	0,5
3.10.5.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0,5
3.10.6.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,5
3.11. Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды .Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.11.1.	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	1,0
3.11.2.	Пошив костюмов для проведения мероприятий, их хранения	0,5
3.11.3.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0,2
3.11.4.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,5
3.11.5.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	0,5

3.11.6.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.12. Повар, кухонный работник, кладовщик, калькулятор. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.12.1.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	0,5
3.12.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	0,2
3.12.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	0,2
3.12.4.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока и столовой	0,3
3.12.5.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	0,2
3.12.6.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации, предусмотренной локальными актами Организации	0,2
3.12.7.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.12.8.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
3.12.9.	Рациональное использование энергоресурсов	0,3
3.12.10.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	0,2
3.12.11.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов	0,4
3.13. Механик, водитель Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.13.1.	Обеспечение бесперебойной работы, проведение текущего технического обслуживания автомобиля, профилактических работ. Бережное отношение к имуществу Организации	0,5
3.13.2.	Отсутствие случаев нарушения правил дорожного движения и безопасности	0,2
3.13.3.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	0,2
3.13.4.	Соблюдение норм расхода топлива	0,2
3.13.5.	Своевременное и безошибочное оформление путевых листов	0,3
3.13.6.	Выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии службы технического обслуживанию автомобилей	0,9
3.13.7.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3
3.13.8.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,2 0,05 0,15
3.13.9.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны	0,2

	труда, техники безопасности и пожарной безопасности	
3.14. Библиотекарь Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.14.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	1,0
3.14.2.	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	0,2
3.14.3.	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	0,5
3.14.4.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,2
3.14.5.	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,2
3.14.6.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции со стороны администрации Организации контролирующих органов	0,05 0,15
3.14.7.	Организация выполнения плановых заданий	0,3
3.14.8.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2
3.14.9.	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка. Своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений	0,2

Приложение № 2
к Положению
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат
к должностным окладам работникам
муниципального казенного

**Критерии эффективности для установления размера стимулирующих выплат
по должностям**

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплаты
1	Педагогические работники начального и основного образования	
1.1.	Результативность по учебным предметам и внеурочной деятельности обучающихся: подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций и спортивных соревнований различного уровня:	100%
1.1.1.	к школьным;	25% от должностного оклада;
1.1.2.	к районным;	35% от должностного оклада;
1.1.3.	к областным;	40% от должностного оклада.
1.2.	Результативность деятельности учителя по выполнению функций:	100% от должностного оклада
1.2.1.	снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП,	25% от должностного оклада
1.2.2.	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин;	30% от должностного оклада
1.2.3.	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций (по итогам полугодия, года) по представлению заместителя директора по воспитательной работе	45 % от должностного оклада
1.3.	Распространение педагогического и методического опыта (проведение открытых уроков и общешкольных внеклассных мероприятий:	100% от должностного оклада
1.3.1.	- для учителей школы;	25% от должностного оклада;
1.3.2.	- для учителей района;	30% от должностного оклада;
1.3.3.	- для учителей области;	45 % от должностного оклада;
1.4.	Подготовка нестандартных материалов к педагогическому совету;	100 % от должностного оклада
1.4.1.	участие в работе РМО;	15% от должностного оклада;
1.4.2.	участие в проведении областных семинаров на базе школы;	25% от должностного оклада;
1.4.3.	обобщение педагогического опыта	40% от должностного оклада;
1.4.4.		20 % от должностного оклада
1.5.	За высокие показатели государственной итоговой аттестации учащихся:	100 % от должностного оклада;
1.5.1.	выше средне районных показателей;	40% от должностного оклада;
1.5.2.	- выше уровня средне областных показателей	60 % от должностного оклада
1.6.	Положительные результаты качества образования по итогам:	100% от должностного оклада;
1.6.1.	административных контрольных работ;	40% от должностного оклада;
1.6.2.	четвертных оценок.	60 % от должностного оклада
1.7.	Реализация мероприятий , повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся и родителей:	100% от должностного оклада
1.7.1.	за организацию мероприятий;	40 % от должностного оклада;

1.7.2.	за подготовку мероприятий;	40 % от должностного оклада;
1.7.3.	за проведение мероприятий.	20 % от должностного оклада
1.8.	За реализацию дополнительных проектов	100% от должностного оклада
1.8.1.	экскурсионные,	20 % от должностного оклада
1.8.2.	групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты:	80 % от должностного оклада
1.8.2.1	внутришкольные	15 % от должностного оклада
1.8.2.2	районные	25 % от должностного оклада
1.8.2.3	областные	30 % от должностного оклада
1.9.	За проведение туристических походов:	80 % от должностного оклада
1.9.1.	однодневных;	20% от должностного оклада
1.9.2.	многодневных	60 % от должностного оклада
1.10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры:	100 % от должностного оклада
1.10.1.	оформление учебных помещений;	15% от должностного оклада;
1.10.2.	выставок;	25% от должностного оклада;
1.10.3.	музея;	20 % от должностного оклада;
1.10.4.	к общешкольным мероприятиям	35% от должностного оклада
1.11.	За проведение предметной недели:	80 % от должностного оклада
1.11.1.	проведение открытого урока	20 % от должностного оклада
1.11.2.	проведение внеурочного мероприятия	20 % от должностного оклада
1.11.3	оформление стенгазет	20 % от должностного оклада
2	Педагогические работники дошкольного образования	
2.1.	За участие в методических объединениях	100% от должностного оклада
2.1.1.	в качестве докладчика	30% от должностного оклада
2.1.2	мероприятия на уровне:	70% от должностного оклада
2.1.2.1	организации;	15 % от должностного оклада
2.1.2.2	района;	25 % от должностного оклада
2.1.2.3	области;	30 % от должностного оклада
2.3.	За проведение открытых занятий:	100% от должностного оклада
2.3.1.	внутригрупповые	25% от должностного оклада;
2.3.2.	общешкольные	35% от должностного оклада;
2.3.3.	районные	40% от должностного оклада.
2.4.	За систематическую работу с родителями (законными представителями):	100% от должностного оклада
2.4.1.	снижение уровня конфликтности	50 % от должностного оклада
2.4.2.	снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками посещения без уважительных причин	50% от должностного оклада
2.5.	Работа по приемственности детского сада и школы:	100% от должностного оклада
2.5.1.	положительная итоговая оценка по тестированию результатов подготовки дошкольников к школе	50 % от должностного оклада
2.5.2	подготовка дошкольников (% соответствия дошкольного образования требованиям, предъявляемым подготовке к первому классу школы);	25 % от должностного оклада
2.5.3.	социализация дошкольников.	25 % от должностного оклада
2.6.	За качественную подготовку воспитанников к мероприятиям (конкуры, праздники и т.д.)	100% от должностного оклада
2.6.1.	внутригрупповым	25% от должностного оклада;
2.6.2.	общешкольным	35% от должностного оклада;
2.6.3	районным	40% от должностного оклада

2.7. 2.7.1. 2.7.2. 2.7.3.	За работу: со сложными детьми (ЗПР, педагогическая запущенность) детьми-инвалидами работа по индивидуальным программам	100% от должностного оклада 25% от должностного оклада; 35% от должностного оклада; 40% от должностного оклада
2.8. 2.8.1. 2.8.2.	Организация кружковой факультативной работы	100% от должностного оклада 60 % от должностного оклада 40 % от должностного оклада
2.9. 2.9.1. 2.9.2. 2.9.3.	Эффективная организация разно уровневое обучения детей в одной группе: 1,5-3 лет 3-5 лет 5-7 лет	100% от должностного оклада 20% от должностного оклада; 40% от должностного оклада; 40% от должностного оклада
2.10. 2.10.1 2.10.2 2.10.3	Проведение форм оздоровительно-профилактических работ по снижению заболеваемости: Отсутствие пропусков воспитанников по болезни (за исключением карантина и ограниченного режима) Пропаганда здорового образа жизни Проведение закаливающих мероприятий	100% от должностного оклада 60% от должностного оклада; 20% от должностного оклада; 20% от должностного оклада
2.11.	Образцовое содержание групповой комнаты	20% от должностного оклада
2.12. 2.12.1. 2.12.2	За участие в обще садовских мероприятиях: комиссии роли на утренниках при проведении	50% от должностного оклада 20% от должностного оклада 30 % от должностного оклада
2.13. 2.13.1. 2.13.2. 2.13.3.	Реализация мероприятий , повышающих авторитет и имидж Организации у общественности, воспитанников и родителей: за организацию мероприятий; за подготовку мероприятий; за проведение мероприятий.	100% от должностного оклада 40 % от должностного оклада; 40 % от должностного оклада; 20 % от должностного оклада
2.14. 2.14.1. 2.14.2. 2.14.2.1 2.14.2.2 2.14.2.3	За реализацию дополнительных проектов экскурсионные, групповые индивидуальные учебные и социальные проекты: внутришкольные районные областные	100% от должностного оклада 20 % от должностного оклада 80 % от должностного оклада 15 % от должностного оклада 25 % от должностного оклада 30 % от должностного оклада
2.15.	За проведение туристических походов	20% от должностного оклада
2.16. 2.16.1. 2.16.2. 2.16.3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: оформление групп; выставок; к общешкольным мероприятиям	100 % от должностного оклада 30% от должностного оклада; 30% от должностного оклада; 40% от должностного оклада
3	Заместители руководители, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу	
3.1. 3.1.1. 3.1.2. 3.1.3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: интенсивность и напряженность работы; обеспечение безаварийной, безотказной работы по направлению, обусловленному должностными обязанностями организация и проведение мероприятий,	100% от должностного оклада 40 % от должностного оклада 20% от должностного оклада 20% от должностного оклада

3.1.4.	направленных на повышение авторитета Организации за выполнение особо важных и ответственных работ	20% от должностного оклада
3.2.	Выплаты за качество выполняемой работы	100% от должностного оклада
3.2.1.	Соблюдение инструкций по охране труда, техники безопасности, требований должностной инструкции, локальных актов Организации, определяющих обязательства конкретного сотрудника	50% от должностного оклада
3.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	30 % от должностного оклада
3.2.3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации	20 % от должностного оклада
3.3.	За организацию и участие в мероприятиях	100 % от должностного оклада
3.3.1.	внутришкольные	25% от должностного оклада;
3.3.2.	районные	35% от должностного оклада;
3.3.3.	областные	40% от должностного оклада
4.	Всем работникам	
4.1.	Премияльные выплаты по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):	100% от должностного оклада
4.1.1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	60% от должностного оклада
4.1.2.	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	20% от должностного оклада
4.1.3.	Своевременность и полноту подготовки отчетности и документации, определенной в планах работы Организации	20% от должностного оклада
4.2.	Иные выплаты стимулирующего характера, за работу, осуществляемую для нужд Организации	100% от должностного оклада
4.3.	Работнику за работу:	50% от должностного оклада
4.3.1.	подготовку и контроль за выполнением коллективных договоров	25% от должностного оклада
4.3.2.	участие в работе комиссий, касающихся трудовых прав работников (подготовка документации, составление протоколов)	25% от должностного оклада

Приложение № 3
к Положению
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат
к должностным окладам работникам

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Основание для выплат	Размер выплаты
1	За проверку тетрадей и письменных работ	
1.1.	по русскому языку, литературе, литературному чтению, математике	15 % от от должностного оклада с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету
1.2.	по химии, физике, биологии, географии, английскому языку, истории, обществознанию окружающему миру	10 % от от должностного оклада с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету
2.	Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
2.1.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>- работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.</p>
2.2.	За работу в ночное время (сторожа) в период с 22.00 до 06.00	Оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
2.3.	За сверхурочную работу	Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
2.4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема	а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон

	работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	обслуживания или увеличение объема выполняемых работ 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе; б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе. в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.
3.	Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	
3.1.	За классное руководство при нормативной наполняемости пропорционально от фактического количества учащихся	2000 руб.
3.2.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	5000 руб.
3.3.	За заведование кабинетом (лабораторией)	1500 руб.
3.4.	Работнику за подготовку документации, составление протоколов в период работы	100% от должностного оклада
3.4.1.	комиссий	10 % от должностного оклада
3.4.2.	педагогического совета	10 % от должностного оклада
3.4.3.	общего собрания работников (конференции)	10 % от должностного оклада
3.4.4.	по урегулированию споров, медиации	10 % от должностного оклада
3.4.5.	психолого педагогический консилиум	30 % от должностного оклада
3.4.6.	по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат	5 % от должностного оклада
3.4.7.	по противодействию коррупции	5 % от должностного оклада
3.4.8.	по расследованию несчастных случаев	15 % от должностного оклада
3.4.8.	в рамках 44-ФЗ	5 % от должностного оклада
	иные комиссии, созданные для обеспечения уставной деятельности Организации	
3.5	Руководителю творческой методической группы (ШМО)	1250 руб.
3.6	За сопровождение школьников при организации подвоза к месту учебы и обратно за количество дней в неделю:	
3.6.1.	от 1 до 2 поездок;	600 руб.
3.6.2.	от 3-4 поездок;	1200 руб.
3.6.3.	5 и более поездок	1800 руб.
3.7.	Доплата за наставничество в системе наставничества педагогическим работникам	2000 руб.
3.8.	За выполнение обязанностей наставника по оказанию методической помощи практиканту со временем прохождения:	70 % от должностного оклада
3.8.1.	1-2 недели	
3.8.2.	свыше 2 недель	20 % от должностного оклада 50% от должностного оклада
3.9.	За стажировку со вновь прибывшем сотрудником	50% от должностного оклада
3.10.	Работнику за работу по урегулированию	10% от должностного оклада

	социально-трудовых отношений	
3.11	Исполняющему обязанности начальника пришкольного оздоровительного лагеря за интенсивность в период работы лагеря	50% от должностного оклада
3.12.	Работнику выполняющему обязанности социального педагога	30% от должностного оклада
3.13	За выполнение работ с использованием интернет технологий:	
3.13.1	за сопровождение сайта	50 % от должностного оклада
3.13.2.	ведение портала «Е-услуг»	25 % от должностного оклада
3.13.3.	сопровождение страниц в социальных сетей	25 % от должностного оклада
3.13.4.	администратору сервиса «Сетевой город»	25 % от должностного оклада
3.14.	Работа с библиотечном фондом школьных учебников (учет, распределение, списывание школьных учебников, закупка недостающих учебников, отчетность)	50% от должностного оклада
3.15.	Учителю 1 класса за осуществление режимных моментов в 1 классе (проведение динамической паузы и прогулки)	30% от должностного оклада
3.16.	Исполнение обязанностей секретаря Организации	50% от должностного оклада
3.17.	Участие в качестве организатора в период проведения ЕГЭ, ОГЭ	10% от должностного оклада
3.18.	Работнику за участие в работе жюри по проверке олимпиадных работ муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10% от должностного оклада
3.19.	Работнику за организация и проведение занятий с детьми, идущими в первый класс, в следующем году	20% от должностного оклада
3.20.	Работнику за организацию работы по ГО и ЧС	30% от должностного оклада
3.21.	Работнику за выбор и подготовку к экзаменам ОГЭ И ЕГЭ	- при 100% выборе от общего количества учащихся в классе – 20% от должностного оклада; - при выборе от 50% и выше от общего количества учащихся в классе – 10% от должностного оклада; - при выборе до 50% от общего количества учащихся в классе – 5% от должностного оклада;
3.22.	Работнику за ведение протоколов собраний коллегиальных органов ОУ	5% от должностного оклада
3.23.	Работнику за ведение делопроизводства Организации	50 % от должностного оклада
3.24.	Курьерская работа и работа, связанная с разъездами в силу удаленности Организации (доставка документов, договоров, приказов в учреждение и организации, заправка катриджей)	20 % от должностного оклада
3.25.	Ответы на протесты, представления, требования и иные запросы прокуратуры	3000 рублей
3.26	За проведение работы по получению ЭЦП (взаимодействие с финансовым управлением, казначейством и др. организациями в процессе создания ЭЦП)	3000 рублей
3.27.	Оплата за работу с детьми из социально	20 % от должностного оклада

	неблагополучных семей	
3.28.	Руководителю районных методических объединений (РМО)	2500 руб.
3.29	Педагогическим работникам, награждённым отраслевыми знаками «Отличник народного образования», «Почётный работник общего образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и др.	10% от должностного оклада
3.30	Молодым специалистам за повышение интереса к педагогической деятельности и творческой инициативе после отработки 1 года.	40% от должностного оклада

Пролито, пролуменовано и скреплено
печатью

(6) *вотпечатки* лист 66

Директор школы

В.И. Сухорученко

Сухорученко В.И.

