

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»



Демидова Е.М.
Ф.И.О

«20»

сентября 2016 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»

Абу
(подпись)



Ахмедов Л.В.
Ф.И.О

«20»

сентября 2016 г.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»

Вступает в силу с «20» сентября 2016 г.

Коллективный договор, изменение, дополнение зарегистрирован в департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Евпатории Республики Крым
Регистрационный номер 103/01-05-09
« 06 » 10 20 16 года
Без замечаний / с замечаниями:
Начальник *А.И.С.*
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)



Стороны в лице директора МБОУ «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» Демидовой Елены Михайловны, с одной стороны, и представителя работников – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» Романенко Людмила Владимировны, с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, договорились внести дополнения и изменения к коллективному договору Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым», зарегистрированном в департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Евпатории, регистрационный № 41 от «18» мая 2015 г.:

- 1.1. Приложение №1 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» заменить и читать в новой редакции;
- 1.2. Приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда стимулирующих, компенсационных и социальных выплат работникам» заменить и читать в новой редакции;
- 1.3. В пункт 5.14 раздела V изложить: «На компенсационные и стимулирующие выплаты – не менее 30 % от объема средств на оплату должностных окладов в тарифных ставках (окладов всех видов)»;
- 1.4. Пункт 6.2.3 раздела VI заменить словами: «Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. В соответствии Положения об оплате труда работников МБОУ «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»: размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в размере одного должностного оклада, при наличии средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория»;
- 1.5. п.4.2 и 4.8 раздела IV «Рабочее время и время отдыха» дополнить словами: «При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомины со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день» (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 1.6. п.4.9 раздела IV «Рабочее время и время отдыха» дополнить словами: «Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год» (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 1.7. в п.4.12 IV «Рабочее время и время отдыха» уточнить, что педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Дополнения и изменения вступают в силу с 20.09.2016 г.

Подписи сторон:

От работодателя:

От работников:

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»



Демидова Е.М.
Ф.И.О

(подпись)



Романенко Л.Д.
Ф.И.О

«20» сентября 2016 г.

Приложение №1
к коллективному договору

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»

Демидова Е.М.

(подпись)

Ф.И.О

«20» сентября 2016 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»

Романенко Л.В.

(подпись)

Ф.И.О

«20» сентября 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАОЗЕРНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», постановлением Совета министров Республики Крым от 31.05.2016 № 234 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», положением № 1985-п от 28.07.2016 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории Республики Крым» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» (далее – МБОУ «ЗСШ»).

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» (далее – МБОУ «ЗСШ») включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты и устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учетом особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.3. В настоящем положении используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без

учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим положением;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на оздоровление.

1.4. Заработная плата работников МБОУ «ЗСШ» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель МБОУ «ЗСШ» осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда ежегодно в образовательных организациях всех видов на компенсационные и стимулирующие выплаты предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов).

1.7. Может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, установленных в приложении №2 к коллективному договору.

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.9. Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

1.10. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, определяется не более 50% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

1.11. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей МБОУ «ЗСШ» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста МБОУ «ЗСШ» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего МБОУ «ЗСШ» определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается: работникам МБОУ «ЗСШ» в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя МБОУ «ЗСШ» согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется, исходя из фактически отработанного времени, с учетом установленной нагрузки.

2.5. Размер базового коэффициента указан в приложении 1 к настоящему положению.

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в приложении 2 к настоящему положению.

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины.

Коэффициент квалификации для работников МБОУ «ЗСШ» устанавливается путем

суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в гюде РФ, СССР, РСФСР., Украины.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю МБОУ «ЗСШ» (по педагогической деятельности).

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в приложении 3 к настоящему положению.

2.7.2. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в гюде РФ, СССР, РСФСР, Украины устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины указан в приложении 4 к настоящему положению.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размер коэффициента масштаба управления указан в приложении 5 к настоящему положению.

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления:

уровень 1 - руководитель организации;

уровень 2 - заместитель руководителя организации.

Размер коэффициента уровня управления указан в приложении 6 к настоящему положению.

Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем МБОУ «ЗСШ», исходя из количества часов рабочего плана учреждения.

Объем учебной нагрузки руководителя учреждения определяется начальником управления образования (по согласованию).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее преимственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя МБОУ «ЗСШ» с согласия работника в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих.

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рубли	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

3.2. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия, установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия, оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего положения.

4. Почасовая оплата труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 7 к настоящему положению.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

5. Компенсационные выплаты.

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в

других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат:
- сторожам за работу в ночное время – 40 %.

6. Стимулирующие выплаты.

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- надбавка за стаж непрерывной работы руководителю образовательных организаций, заместителям, деятельность которых непосредственно связана с учебным процессом;
- иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:
высокую результативность работы;

- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; также может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.6. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы руководителю образовательных организаций, заместителям, деятельность которых непосредственно связана с учебным процессом, устанавливается в размере от базовой единицы:

- от 5 до 10 лет - 10% от
- 10 до 20 лет - 25%
- свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

В стаж непрерывной работы, дающей право на получение надбавки, включается время работы в образовательных учреждениях, включая период работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации.

При начислении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы не начисляется.

6.7. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. К ним относится повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) в размере 0,1 за фактическую нагрузку в течение 3 лет молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования.

6.8. Стимулирующие выплаты выплачиваются временно принятым лицам, которые исполняют обязанности вместо основных работников, находящихся в отпуске, длительно отсутствующим по болезни и др.

6.9. Выплаты могут быть установлены по каждому критерию в размере до 100% от должностного оклада (6200 рублей 00 коп.).

6.10. В случае непредставления, несвоевременного предоставления или предоставления в неполном объеме материалов об эффективности своей деятельности, начисление выплат работнику за отчетный период производится по усмотрению членов Комиссии.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

8. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей.

8.1. Заработная плата руководителя образовательной организации и его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной

образовательной организации.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Заозерненская средняя школа города
Евпатории Республики Крым»

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Заозерненская средняя школа
города Евпатории Республики Крым»

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Общеобразовательные организации	
2.1. Заведующему библиотекой и библиотечным работникам, педагогу-библиотекарию за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.2. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - гимназии лицее - школе с углубленным изучением предметов	0,20
2.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымск ко-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком	0,20
1.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на	0,15
2.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья г в классах (группах) компенсирующего обучения - обучения на дому по индивидуальным программам на основании медицинского заключения	0,45
2.6. Работа воспитателей дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.8. Педагогическим работникам за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда работников
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Заозерненская средняя школа
города Евпатории Республики Крым»

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория по педагогической деятельности: высшая категория первая категория	0,35 0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория вторая категория	0,20 0,15 0,10 0,05

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Заозерненская средняя школа
города Евпатории Республики Крым»

**Размер коэффициента за государственные награды,
правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной
Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания,
знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины **
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины в том числе:	
медали	0,25
нагрудный знак «Почетный работник...»	0,20
Почетные спортивные звания:	
«Заслуженный мастер спорта...»	0,20
«Заслуженный тренер...»	0,20

Спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

Приложение № 5
к положению о системе
оплаты труда работников
муниципальных бюджетных
образовательных организаций
города Евпатории Республики
Крым

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Приложение № 6
к положению о системе
оплаты труда работников
муниципальных
бюджетных
образовательных
организаций города
Евпатории Республики
Крым

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

Приложение № 7
к положению о системе
оплаты труда работников
муниципальных бюджетных
образовательных организаций
города Евпатории Республики
Крым

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к
проведению учебных занятий в организациях**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Приложение №2
к коллективному договору

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»



Демидова Е.М.
Ф.И.О

«20» сентября 2016 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым»



Романенко Л.
Ф.И.О

«20» сентября 2016 г.

Положение

о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22 ноября 2007 года; Постановлением администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 г. № 1985-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории (с изменениями)», Положением об оплате труда работников МБОУ «ЗСШ».
- 1.2. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам управления школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления за счет бюджетных средств.
- 1.3. Установление стимулирующих выплат производится с учетом критериев и показателей качества, изложенных в Приложении № 1- 13, которые утверждаются настоящим Положением и согласовываются с профсоюзным комитетом.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производится из средств, предусмотренных на текущий финансовый год.
- 1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

II. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

- 2.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ЗСШ» в повышении качества

- 2.1. образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 2.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся ежемесячно в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Осуществляются на основании положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утверждаемого директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Новая система оплаты труда работников школы производится с целью:
- повышения эффективности бюджетных расходов;
 - реального повышения доходов педагогических работников;
 - превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов; качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения;
 - стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для обучающегося.
- 2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.
- 2.4. Критерии отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы. При начислении стимулирующих выплат **обеспечивается** дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории
- 2.5. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы, а также в случаях:
- недобросовестного выполнения функциональных трудовых обязанностей – лишение до 100%;
 - нарушения трудовой дисциплины и трудового распорядка – лишение до 100%;
 - несоблюдения сохранности имущества МБОУ «ЗСШ» - лишение до 100%;
 - низкого качества работы, не готовности к занятиям – лишение до 100%.
- 2.6. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.
- 2.7. Премия и стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:
- временной нетрудоспособности;
 - отпусков без сохранения заработной платы;
 - очередных и учебных отпусков.
- 2.8. Стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении стимулирующей выплаты в установленном порядке.
- 2.9. Стимулирующие выплаты выплачиваются временно принятым лицам, которые

исполняют обязанности вместо основных работников, находящихся в отпуске, длительно отсутствующим по болезни и др.

- 2.10. Стимулирующие выплаты для работников, которые находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х летнего возраста, и вышли на работу, начисляются в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республики Крым» (далее - Комиссия).
- 2.11. Решение о лишении стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя Учреждения.
- 2.12. Руководитель несет персональную ответственность за соблюдение требований данного Положения.
- 2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.
- 2.14. Основанием для назначения стимулирующих выплат является приказ руководителя Учреждения.
- 2.15. Совокупный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.
- 2.16. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации города Евпатории в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории (с изменениями).

III. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу. Работникам школы могут быть установлены следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год.
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- надбавка за стаж непрерывной работы руководителям образовательных организаций, их заместителям, деятельность которых непосредственно связана с учебным процессом;
- иные поощрительные выплаты.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг государственного задания за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных программ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на временной основе (на срок ее выполнения) или на постоянной основе (на срок не более одного года).

3.4. Конкретный размер выплат устанавливается на основании решения Комиссии, утверждается приказом руководителя учреждения.

3.5. Максимальный размер выплаты не может превышать 100% от должностного оклада.

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг государственного задания..

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на временной основе (на срок ее выполнения) или на постоянной основе (на срок не более одного года).

3.8. Выплаты могут быть установлены по каждому критерию в размере до 50% от должностного оклада.

3.9. Конкретный размер выплат устанавливается на основании решения Комиссии, утверждается приказом руководителя учреждения.

3.10. Максимальный размер выплаты не может превышать 100% от должностного оклада.

3.11. За интенсивность труда и высокие результаты работы, которые устанавливаются на постоянной основе, осуществляются следующие выплаты:

- за выполнение дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников;

- педагогическим работникам за участие в работе региональных инновационных площадок, в региональных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- за наполняемость класса (группы) выше нормы (выше нормы от 1-3 учащихся – 5%, выше нормы от 4-5 учащихся – 10%, выше нормы от 5-7 учащихся – 15%) по формуле:

$$N = \frac{K - 25 \cdot n}{n}, \text{ где}$$

N – наполняемость класса выше нормы;

K – количество всех обучаемых учеников;

n – количество классов.

3.12. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.13. Перечень дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников, приведены в таблице № 1, исходят из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Таблица №1

№ п/п	Перечень дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников
1.	Работа за выполнение социально-значимой общественной работы (председателям первичной профсоюзной организации,

	уполномоченным по охране труда, уполномоченным по социальному страхованию – за работу с пенсионным фондом, с фондом социального страхования и т.п.)
2.	Работникам, ответственным за работу с сайтом учреждения
3.	Работникам, ответственным за работу по наставничеству (при наличии документального подтверждения)
4.	За работу в резерве административно – управленческого персонала учреждения (при наличии документального подтверждения)

3.14. За интенсивность труда и высокие результаты работы, которые устанавливаются на временной основе, осуществляются следующие выплаты:

- участие в рабочих и экспертных группах школьного, муниципального, регионального, федерального уровней (по итогам выполненной работы);
- работникам учреждения за организацию проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе подготовка и внесение изменений в коллективный договор и другие локальные акты;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (ведение протоколов педагогических советов, методических советов, собраний трудового коллектива (секретарю) и др.);
- педагогическим работникам за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований:
 - муниципального уровня – до 30%;
 - регионального уровня – до 40%;
 - федерального уровня – до 50%;
- за работу по благоустройству школьной территории, проведение генеральных уборок;
- за подготовку школы к новому учебному году.

3.14.1. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическом воспитанию обучающихся в общеобразовательном учреждении с количеством 10-19 классов-комплектов составляют до 10% от базовой единицы (на каждого учителя физической культуры). Указанные выплаты оформляются приказом по школе на полугодие.

3.15. Перечень мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения приведены в таблице № 2 и устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Таблица № 2

Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	
1.	Организация и проведения мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней
2.	Организация проведения общешкольных тематических родительских собраний
3.	Публикации в СМИ, на сайте учебного заведения

4.	Организация выпуска школьной газеты
5.	Авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности
6.	Достижение высоких результатов в воспитательной работе
7.	Участие педагогов школы в конкурсах, проектах различного уровня.

3.16. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения Комиссии в виде единовременных премий при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Республики Крым, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Крым;
- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, управления образования администрации города Евпатории и другими наградами и поощрениями;
- по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников учреждений (в приказе по учреждению конкретизируется: за организацию или проведение какого-либо мероприятия работник премируется).

3.17. Конкретный размер выплат устанавливается на основании решения Комиссии, утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.18. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие академические и творческие достижения, за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, за срочность, сложность, повышенное качество работы.

3.19. Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы устанавливаются на основании результатов их деятельности 2 раза в год:

- в сентябре - по итогам II полугодия и летнего периода (январь – август);
- в январе – по итогам I полугодия (сентябрь-декабрь).

3.20. Расчет выплат стимулирующего характера по итогам работы производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, утвержденных Комиссией.

3.21. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся условия и индикатор показателей.

Общая сумма баллов по всем критериям:

- для заместителя директора по УВР, АХР – 90 баллов;
- для педагогических работников (учителей), педагога – организатора – 75 баллов;
- для педагога-психолога, библиотекаря, медицинской сестры – 50 баллов;
- для лаборанта, делопроизводителя, секретаря - машиниста – 50 баллов;
- для уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию зданий, сторожа, дворника – 50 баллов.

3.22. Подсчет баллов каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты.

3.23. Выплаты работникам по итогам работы выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления выплаты.

3.24. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Начисление и выплата премиальных выплат по итогам работы производится на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника за календарный период: месяц, квартал, год.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц и квартал осуществляется пропорционально отработанному в этом периоде времени.

Выплата по итогам года начисляется сотрудникам, которые полностью отработали в учреждении отчетный календарный год (с 1 января по 31 декабря).

Данная выплата по итогам года начисляется сотрудникам, не отработавшим целого календарного года по следующим причинам:

- рождение ребенка;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

Таким сотрудникам вознаграждение начисляется пропорционально отработанному времени.

3.25. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат учителям школы.

3.25.1. Учителя школы предоставляют Комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.25.2. Форма самоанализа – показатели работы в баллах + самоанализ учителя.

3.25.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- подсчет баллов за установленный период для каждого работника;
- суммирование баллов, полученных всеми работниками;
- определение денежного веса (в рублях) каждого балла для работников путем деления стимулирующих выплат работникам, запланированного на месяц на общую сумму баллов;
- умножение этого показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого работника;
- определение размера стимулирующих выплат каждому работнику.

3.25.4. Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 20 декабря и 05 сентября.

3.26. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат другим категориям работников школы, за исключением учителей.

3.28.1. Заместители директора предоставляют Комиссии материалы по самоанализу своей деятельности и информацию о выполнении показателей качества работы работниками курируемого направления в соответствии с утвержденными критериями и формой в срок до 20 декабря и 05 сентября.

3.28.2. Форма самоанализа заместителя директора, педагога – организатора, педагога – психолога, библиотекаря, медицинского работника – показатели работы в баллах + самоанализ.

3.28.3. Форма самоанализа работников школы – показатели работы в баллах.

3.29. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

3.30. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных

печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Установление (изменение) размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.31. Надбавка за стаж работы устанавливается на начало календарного года и выплачивается до начала следующего года.

3.32. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы руководителю Учреждения, их заместителям, деятельность которых непосредственно связана с учебным процессом, устанавливается в размере от базовой единицы:

от 5 до 10 лет - 10%

от 10 до 20 лет - 25%

свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

В стаж непрерывной работы, дающей право на получение надбавки, включается время работы в образовательных учреждениях.

При начислении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы не начисляется.

3.34. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава:

- к профессиональному празднику;

- в связи с юбилеем (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет); входом на пенсию работникам, проработавшим в МБОУ «ЗСШ» не менее 5-ти лет.

Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается приказом руководителя. Размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональному празднику устанавливается до 100 % от базовой единицы.

3.35. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется за счёт средств стимулирующей части оплаты труда учреждения, оставшихся после установления стимулирующих выплат руководителем учреждения.

3.36. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, изложенных в приложении № 1-13.

3.37. В целях усиления роли дополнительных стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат в критериях оценивания установить максимальное количество баллов для каждой категории работников.

3.38. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.39. Подсчет баллов каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 3.1, настоящего положения и оформляются протоколом комиссии по установлению дополнительных стимулирующих выплат работникам школы.

3.40. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.41. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

IV. Порядок распределения фонда дополнительных стимулирующих выплат.

4.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ «ЗСШ» (далее-Комиссия). Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с достигнутыми результатами на основе поданных аналитических материалов.

4.2. Количественный состав комиссии – 7 человек. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя МБОУ «ЗСШ» и в нее обязательно включается представитель профсоюзной организации МБОУ «ЗСШ».

4.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, нормативными документами Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым и локальными нормативными актами МБОУ «ЗСШ».

4.4. Комиссия является коллегиальным органом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, принимающим окончательные решения в рамках своей компетенции.

4.5. Заседания Комиссии организуются председателем комиссии 1 раз в месяц при наличии представлений на выделение стимулирующей выплаты.

4.6. Работники заполняют листы самооценки по результатам работы за истекший месяц с определением баллов, согласно установленных критериев оценивания качества работы. Заместители директора подают представления по результатам работы на сотрудников с определением баллов, согласно установленных критериев оценивания качества работы.

4.7. К представлению в Комиссию прилагаются аналитические материалы, результаты мониторинговых исследований, статистические данные, ксерокопии приказов, грамот, дипломов и другие материалы, подтверждающие достигнутые материалы и положительные показатели своей профессиональной деятельности.

4.8. Все работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

4.9. В случае непредставления, несвоевременного предоставления или предоставления в неполном объеме материалов об эффективности своей деятельности, начисление выплат работнику за отчетный период производится по усмотрению членов Комиссии.

4.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных аналитических материалов. В случае установления Комиссией существенных недостатков в предоставленных материалах они возвращаются для исправления и доработки.

4.11. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов право решающего голоса имеет ее председатель.

4.12. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 ее членов.

4.13. Ход заседания Комиссии и ее решения оформляются протоколом. Протоколы нумеруются, подписываются всеми присутствующими на заседании членами Комиссии, формируются в одно дело и хранятся у председателя. При выборе нового состава Комиссии материалы ее деятельности (протоколы, представления) передаются председателем по акту передачи. Материалы, представленные в Комиссию, утилизируются по окончании текущего года.

4.14. Протокол заседания с решением Комиссии предоставляется руководителю МБОУ «ЗСШ» для согласования и является основанием для издания приказа.

4.15. С момента ознакомления с решением Комиссии в течение трех рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

4.16. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение семи рабочих дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем учреждения и вступают в силу.

4.17. На основании оценочных листов руководитель общеобразовательного учреждения устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.

Размер стимулирующих выплат определяется по формуле:

$$S_{\text{стим. сотрудника}} = \frac{\sum S_{\text{стим.}}}{\sum V_{\text{баллов}}} \times K_{\text{балл сотрудника}}$$

где $\sum S_{\text{стим}}$ – общая сумма фонда стимулирующей части, $\sum V_{\text{баллов}}$ – сумма баллов, набранных всеми сотрудниками школы, $K_{\text{балл сотрудника}}$ – количество баллов, набранных сотрудником за отчетный период.

4.18. Заместители директора обеспечивают информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в Положении, обеспечивают своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

4.19. Дополнительные стимулирующие выплаты директору ЗОШ осуществляются на основании приказа управления образования на основании положения, действующего в учреждении.

Приложение 1 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
<p>Выполнение плана работы учреждения. Качество работы, направленной на управление общеобразовательным учреждением</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</i> - <i>организация и проведение педагогических советов, методических совещаний, круглых столов, семинаров, конференций и т.п. на уровне ОУ;</i> - <i>участие в организации и проведении городских мероприятий на базе ОУ;</i> - <i>подготовка и организация школьных дел</i> - <i>положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)</i> - <i>достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом</i> 	0-10
<p>Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса, научной деятельности и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</i> - <i>осуществление целесообразной замены уроков в случаях отсутствия педагогических работников;</i> - <i>участие учащихся в муниципальных, региональных, федеральных олимпиадах, конкурсах, смотрах;</i> - <i>индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями; выступление на родительских собраниях; участие в проведении дней открытых дверей и т.п.;</i> - <i>разработка системы учета индивидуальных достижений учащихся, организация работы со слабоуспевающими детьми;</i> - <i>организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей</i> 	0-10
<p>Качество организации контроля (мониторинга) по всем направлениям деятельности учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>организация эффективного ВШК (посещение уроков, школьных мероприятий);</i> - <i>мониторинг качества образовательного процесса;</i> - <i>посещаемость учащимися уроков, мероприятий школы</i> 	0-10

<p>Организация экспериментальной и инновационной деятельности. Методическое сопровождение образовательного процесса. <i>- оказание методической помощи педагогическим работникам</i> <i>- инициирование учителей к участию в инновационной деятельности</i> <i>(ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий)</i></p>	0-9
<p><i>- обеспечение эффективного участия педагогов ОУ в конкурсах различного уровня и представление школы на муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях</i> <i>- организация аттестации педагогических работников ОУ; обобщение и распространение передового педагогического опыта</i> <i>- организация работы по внедрению современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий</i></p>	
<p>Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения <i>- пополнение школьного сайта новыми материалами;</i> <i>- разработка и ведение персонального сайта;</i> <i>- участие в интернет-форумах, блогах, вебинарах по методической работе;</i> <i>- публикации;</i></p>	0-5
<p>Исполнительская дисциплина <i>- исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.;</i> <i>- административное дежурство по школе</i></p>	0-8
<p>Результаты проверок деятельности учреждения контролирующими инстанциями</p>	0-5
<p>Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (в разовом порядке), как то: <i>-реализация национальных проектов;</i> <i>-внедрение ФГОС;</i></p>	0-5
<p>Высокая интенсивность, напряженность работы</p>	0-10
<p>Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения в вышестоящие инстанции</p>	0-2
<p>Обеспечение безопасных и здоровых условий труда и обучения</p>	0-4
<p>Повышение уровня методического мастерства <i>-наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п.</i> <i>-участие в работе семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня</i> <i>-участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т. д. различного уровня</i> <i>-прохождение курсов повышения квалификации</i></p>	0-4
<p>Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда</p>	0-4

Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами. Результативность работы по взаимодействию с общественностью (в т. ч. родительской)	0-4
--	------------

Максимальное количество баллов 90.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 90 баллов,

75% - 67,5 балла,

50%– 45 баллов,

25% - 22,5 балла.

Приложение №2 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы заместителя директора по АХЧ МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	0-9
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0-9
Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	0-9
Качество ведения внутренней документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции	0-9
Работа по заключению договоров с организациями; обеспечение и оплата коммунальных услуг	0-9
Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ	0-9
Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	0-9
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-9
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-9
Работа по благоустройству и озеленению школы	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-4

Максимальное количество баллов 90.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 90 баллов,

75% - 67,5 балла,

50%– 45 баллов,

25% - 22,5 балла.

Приложение №3 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы педагогических работников МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, Отсутствие неуспевающих учащихся	0-4
Использование информационно-коммуникационных технологий в работе, внедрение современных приемов и методов обучения	0-5
Уровень владения и фактическое проведение занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	3
Создание и ведение персонального сайта	2
Участие в методической работе на различных уровнях: Открытый урок, получивший высокую оценку на уровне	0-6
-школы	2
-города	2
-региона	3
Выступления (круглые столы, мастер – классы), получившие высокую оценку на уровне	
-школы	2
-города	2
-региона	2
Публикации	3
Участие в проверке олимпиадных заданий, ЕГЭ, работе экспертных комиссий	2
	3
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня)	0-15
Наличие победителей и призеров олимпиад	5
муниципального уровня -	10
республиканского уровня	15
федерального уровня	
Результативность участия в соревнованиях и конкурсах, включая дистанционные	1
Дистанционные	3
Городские	4
Региональные	5
Всероссийские	
Качественное выполнение функций классного руководителя:	0-5
-снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	1
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, походы, экскурсии, дни здоровья, профилактика вредных привычек);	1
-снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	
- снижение (отсутствие) травматизма в классе;	1
- отсутствие замечаний по работе с документацией (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, проверка дневников обучающихся и др)	1
	1

Участие в конкурсах различного уровня ("Учитель года", «Преподаватель года», "Мастер года" и др.) Участие-3 б Победитель или призер -8 б	0-8
Высокая интенсивность, напряженность работы -высокая результативность работы; -участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий -качественное и полное выполнение программ по предмету (по итогам ВШК)	0-5
Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания	0-5
Качество ведения школьной документации -наличие поурочного планирования -своевременная запись проведенных уроков в журнале -учет посещаемости учащихся	0-5
Качественное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг их основных обязанностей, общественная работа Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0-5 2 3
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины - в т. ч. удаление учащихся с уроков	0-4
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда в т.ч. выполнение графика дежурства по школе учителями во время перемен	0-4
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами. -грубое обращение с учащимися, некорректное повышение тона во время уроков	0-4
Итого	75

Максимальное количество баллов 75.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 75 баллов,

75% - 56,3 балла,

50% – 37,5 балла,

25% - 18, 8 балла.

Приложение №4 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки для качества работы практического психолога МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Результативность психодиагностики, консультирования, психологического просвещения, психологической поддержки, психопрофилактики и психокоррекционной работы с учащимися	0-10
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-5
Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	0-5
Участие в методической работе на различных уровнях	0-5
Качество ведения документации	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №5 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы библиотекаря МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Высокая читательская активность обучающихся	0-9
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0-9
Участие в мероприятиях на различных уровнях	0-5
Оформление тематических выставок	0-3
Обеспечение сохранности библиотечного фонда	0-4
Выполнение плана работы библиотеки	0-2
Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	0-3
Качество ведения документации	0-3
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-3
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-3
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-3
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-3

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №6 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы педагога-организатора МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Эффективная работа органов ученического самоуправления	0-10
Результативность участия в конкурсах, соревнованиях За каждого учащегося: муниципального уровня – республиканского уровня федерального уровня	0-15 56. 106. 156.
Организация летнего оздоровления (лагерь дневного пребывания)	0-5
Публикации в СМИ	0-5
Систематическая работа по профилактике правонарушений	0-5
Инновационная деятельность в воспитательном процессе	0-5
Оформление тематических выставок, стендов	0-5
Участие в поселковых мероприятиях	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 75.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 75 баллов,

75% - 56,3 балла,

50% – 37,5 балла,

25% - 18, 8 балла.

Приложение №7 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы уборщика служебных помещений МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0-10
Качество проведения генеральных уборок	0-10
Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	0-3
Озеленение	0-7
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №8 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы дворника МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Содержание в соответствии с требованиями СанПиН территории школы	0-10
Качество проведения уборки участка школы и прилегающей к школе территории	0-5
Проведение работы по очистке от снега и льда территории школы	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Озеленение	0-10
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №9 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы рабочего МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Качество и оперативность выполнения работ по устранению технического неполадок	0-10
Качественное выполнение работ по обрезке деревьев и сухих веток на территории школы	0-3
Качественное выполнение косметического ремонта помещений школы	0-10
Качество проведения покоса травы на территории школы и прилегающей территории	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-7
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №10 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы сторожа МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Качественное проведение осмотра территории школы во время дежурства	0-10
Качественное проведение осмотра помещений школы во время дежурства	0-10
Оперативное реагирование в случае чрезвычайных ситуаций	0-10
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №11 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы секретаря МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Высокий уровень делопроизводства, в т.ч. и в электронной форме -владение Word и почтовыми программами - Высокий уровень владения и использование в работе Word, Excel, Power Point, Internet, почтовых программ -Владение и использование в работе Word, Excel, Power Point, Access, Internet, специальных программ для образовательных учреждений (и специализированных программ)	0-10
За напряжённый труд по подготовке больших объемов документов.	0-10
За работу с определенными ведомствами (пенсионный фонд, центр занятости и др.)	0-3
Техническое сопровождение и обслуживание программ школы.	0-5
Наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами, своевременное составление и сдача в срок отчетности в вышестоящие организации	0-7
Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
Отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся, педагогов на выполнение должностных обязанностей, непосредственного руководителя, внешних организаций	0-2
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-3
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №12 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки качества работы медсестры МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Качественное оказание первой медицинской и неотложной медицинской помощи учащимся и педперсоналу во время проведения учебно-воспитательного процесса	0-10
Качественное проведение санитарно-просветительных мероприятий среди преподавателей, школьников и их родителей по вопросам формирования здорового образа жизни, профилактики заболеваний, сохранению психического здоровья	0-5
Качественное выполнение нормативных актов по охране труда, правил безопасности во время работы с медицинскими инструментами и оборудованием, правил пожарной безопасности	0-5
Качественная организация санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режимов школы во время учебно-воспитательного процессов	0-5
Качественное ведение учета индивидуальных медицинских документов школьников	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

Приложение №13 к положению о порядке установления и условиях начисления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Заозерненская средняя школа города Евпатории Республика Крым»

Критерии оценки для осуществления выплаты по итогам работы лаборанта МБОУ «ЗСШ».

Критерии	Баллы
Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	0-10
Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0-5
Образцовое содержание лабораторного оборудования, ведение учета расходных материалов кабинета	0-10
Оперативное выполнение заявок учителей	0-5
Выполнение работы, несвязанной с основным видом деятельности	0-5
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0-5
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	0-5
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями и коллегами.	0-5

Максимальное количество баллов 50.

При соответствии качества и результативности работы критериям на:

100% - 50 баллов,

75% - 37,5 балла,

50% – 25 балла,

25% - 12,5 балла.

