

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета работников МАОУ СОШ
№3

 Е.И.Латухина
«29» декабря 2023 г.

ПРИНЯТО

на собрании трудового
коллектива работников

МАОУ СОШ №3

Протокол №4

«29» декабря 2023 г.

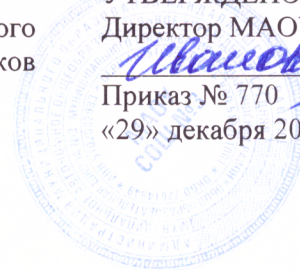
УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ СОШ №3

 С.И.Иванова

Приказ № 770

«29» декабря 2023 г.



**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3»
муниципального образования Кандалакшский район**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования Кандалакшский район (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников образовательной организации, финансируемой из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации (далее - организация);
- порядок и условия оплаты труда работников организации, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников организации (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.3. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания,

субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников организации за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных организаций.

2.3. При формировании фонда оплаты труда организации предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников организации.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников организации.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

В фонде оплаты труда организации отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников организаций.

При формировании фондов оплаты труда базовая часть ФОТ предусматривается в размере не менее 70 процентов ФОТ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

III. Порядок и условия оплаты труда

1. Порядок оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада (оклада), умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем организации на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников организации установлены размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение №1).

3.1.5. Педагогическим и другим работникам организации устанавливаются

повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), предусмотренные в п.п. 3.1.6 - 3.1.11.

3.1.6. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

3.1.7. Специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов) (приложение № 2 к Положению).

3.1.8. Педагогическим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) за специфику деятельности образовательной организации:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы профильного обучения, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы предпрофильного обучения, - 0,1;

- педагогическим работникам, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 0,1;

Педагогическим работникам, младшим воспитателям организации санаторного типа устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа - 0,2.

3.1.9. Педагогическим работникам организации, осуществляющим обучение детей-инвалидов на дому, устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере 0,2.

3.1.10. Медицинским работникам организации устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

3.1.11. В должностной оклад (оклад) педагогических работников после применения повышающих коэффициентов включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 руб., которая образует новый должностной оклад (оклад).

3.1.12. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), предусмотренные в пп. 3.1.6 - 3.1.10, образуют новые должностные оклады (оклады). Руководитель организации самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного

оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

При применении повышающих коэффициентов, размер нового должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля по правилам арифметического округления до целых рублей (суммы до 50 коп. отбрасываются, суммы в 50 коп. и более округляются до полного рубля).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу).

3.1.13. Особенности установления должностных окладов (окладов) педагогических работников.

Должностной оклад (оклад) педагогических работников устанавливается исходя из учебной нагрузки, равной норме часов, установленной за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников".

Для педагогических работников, поименованных в п.п. 2.3 - 2.7 и 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», должностной оклад (оклад) определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Перечень педагогических работников, должностной оклад (оклад) которых определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки:

инструкторы по физической культуре;

воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

учителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагоги дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

Для расчета должностного оклада (оклада) с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) вновь образованный должностной оклад (оклад) (с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) умножается на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2. Компенсационные выплаты

3.2.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, опасных работах;

- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе организации.

3.2.2. Перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников организаций устанавливаются:

- районный коэффициент 50 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80 %.

3.2.3. Руководитель организации принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.4. 1) Педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 8000 руб. в месяц (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются):

- для классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, - с наполняемостью не менее 12 человек;
- в классе с наполняемостью 14 человек и более.

В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты устанавливается пропорционально численности обучающихся.

При определении размера доплаты учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени.

2) Дополнительно к доплате за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 руб. в месяц. На указанную выплату ежемесячного денежного вознаграждения начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб. устанавливается в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным муниципальным нормативным актом.

3.2.5. Педагогическим работникам организации устанавливается доплата за проверку письменных работ (доплата от оклада по педагогической нагрузке).

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, предметам начального образования - до 15 % к должностному окладу (окладу);

- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, черчению - до 10 % к должностному окладу (окладу).

В классах с наполняемостью менее 15 человек - 50 % рекомендуемого размера доплаты.

3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за работу в классах компенсирующего обучения;

- за сложность и интенсивность педагогической работы в общеобразовательных организациях;

- за классность;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

- ежемесячная доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию:

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается;

2) Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

- повышающий коэффициент за библиотечный стаж;

- повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж;

3) Премии:

за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных или срочных работ;

единовременные премии.

4) Материальная помощь.

5) Иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу- молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые

приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу- молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу- молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации».

3.3.2. Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников организации (Приложение №3) согласно перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

3.3.7. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами могут считаться:

работы по подготовке объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.8. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

3.3.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа,

квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3.3.10. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.11. Материальная помощь выплачивается: в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств (при наличии экономии ФОТ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.12. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат) работников, имеющих в соответствии с муниципальным правовым актом статус педагога - молодого специалиста, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40500 руб. с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4. Меры социальной поддержки

3.4.1. В целях социальной поддержки работников организации устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу - молодому специалисту;
- единовременное пособие медицинскому работнику - молодому специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию;
- единовременное пособие медицинским работникам при выходе на пенсию.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам организации в следующих размерах:

- материальная помощь педагогическим работникам - ежегодно в размере 0,75 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- материальная помощь медицинским работникам - ежегодно в размере 0,2 должностного оклада (оклада), материальная помощь к отпуску - в размере 0,55 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу - молодому специалисту - единовременное пособие при трудоустройстве в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу);

- медицинскому работнику - молодому специалисту - единовременное пособие при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

Для выплат мер социальной поддержки должностной оклад (оклад) устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку, за исключением выплаты ежемесячной надбавки педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу), установленному с учетом учебной нагрузки.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим и медицинским работникам организаций утверждается муниципальными правовыми актами.

IV. Доплата до минимального размера оплаты труда

4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за

стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также без учета выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается муниципальным правовым актом.

V. Особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю организации в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организации.

Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с Порядком определения должностных окладов (окладов) руководителей муниципальных образовательных организаций и организаций образования.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, в соответствии с локальными нормативными актами.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. К должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера не применяются повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад, в должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера не включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами организаций, трудовым договором.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем организации.

5.8. Заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по

административно-хозяйственной работе) устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников организации.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VI. Заключительные положения

6.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

6.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих организации.

6.3. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ
(в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	6 220,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	11 000,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11 500,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11 900,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог	12 300,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	13 400,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего	13 820,00

	профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	14 240,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ (в рублях)**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	19 710,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Заведующий библиотекой	21 120,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в
рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	11 710,00
2 квалификационный уровень	Лаборант	11 920,00

3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	12 130,00
----------------------------	--------------------	-----------

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир, секретарь	9 160,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9 550,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник-программист, оператор, диспетчер	9 820,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	11 700,00
4 квалификационный уровень	Механик.	12 080,00
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	12 460,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженеры различных специальностей и наименований, программист, экономисты различных специальностей и наименований, инженер-электроник, юрист-консульт	14 200,00

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	14 510,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	14 830,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15 150,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	15 900,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	16 530,00
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик)	17 1730,00
3 квалификационный уровень	Заведующий филиала	25 970,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАНДАЛАКШСКИЙ РАЙОН,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	<u>1 квалификационный разряд</u> : дворник, гардеробщик, кладовщик, мойщик посуды, рабочий по благоустройству населенных пунктов, садовник, сторож, уборщик служебных помещений <u>2 квалификационный разряд</u> : кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор хлорной установки, повар, рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож, уборщик служебных	8 680,00

	помещений, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования <u>3 квалификационный разряд</u> : оператор хлорной установки, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	8 800,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	<u>4 квалификационный разряд</u> : водитель оператор хлорной установки, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования <u>5 квалификационный разряд</u> : водитель повар, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 060,00
2 квалификационный уровень	<u>6 квалификационный разряд</u> : водитель повар, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования <u>7 квалификационный разряд</u> : водитель	10 380,00
3 квалификационный уровень	<u>8 квалификационный разряд</u> : водитель	11 300,00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	14 730,00

Размеры окладов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования Кандалакшский район, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам финансируемых из средств бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
(в рублях)**

Специалист по охране труда	14 200,00
----------------------------	-----------

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ
(в рублях)**

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 330,00
--	-----------

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
(в рублях)**

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (6-ой квалификационный уровень)	12 300,00
--	-----------

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ
ПОВЫШЕННЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) В
СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «О МЕРАХ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ
ИЛИ ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА»**

- библиотекарь;
- бухгалтер;
- воспитатель;
- главный бухгалтер;
- директор (заведующий, начальник, руководитель, управляющий) учреждения, в том числе филиала, структурного подразделения;
- диспетчер;
- заведующий производством (шеф-повар);
- заместитель директора (всех наименований)
- инженер (всех наименований);
- инструктор (всех наименований);
- лаборант;
- логопед;
- медицинская сестра (всех наименований);
- методист (всех наименований);
- механик;
- педагог, преподаватель, учитель (всех наименований);
- психолог;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- специалист (всех наименований);
- тьютор;
- экономист (всех наименований);

В настоящий перечень также входят производные должности (главных, старших, ведущих специалистов, а также заместителей).

Приложение №3
к Положению об оплате труда работни-
ков муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
муниципального образования
Кандалакшский район

**Порядок
установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3» муниципального образования
Кандалакшский район**

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам *МАОУ СОШ№3* (далее – Порядок, учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»).

Порядок предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления.

Порядок распространяется на заместителей руководителя, относящихся к педагогическим работникам, педагогических (*медицинских*) работников организации.

1.3. Система стимулирующих выплат работников организации включает в себя:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за непрерывный библиотечный стаж;
- надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- премии;
- персональные надбавки за почетные звания, наличие наград Правительства Российской Федерации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению (приказу) руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

2. Определение размера надбавки за высокие результаты работы

2.1. Размер надбавки за высокие результаты работы работникам организации определяется на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат) педагогических работников учреждения устанавливаются по показателям, предусмотренным в Приложении к настоящему Порядку.

2.2. Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается пропорционально количеству баллов (1 балл соответствует 1 % должностного оклада работника учреждения).

Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

3. Порядок установления надбавки за высокие результаты работы

3.1. Установление надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам (заместителям) организации осуществляется два раза в год приказом руководителя организации, по результатам работы за 1-ое и 2-ое полугодие.

Оценка деятельности работников для установления надбавки за высокие результаты работы производится комиссией по оплате труда учреждения в срок до 15 числа месяца после отчетного полугодия.

3.2. До 12 числа месяца, следующего за отчетным полугодием комиссия рассматривает оценочные листы результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение к Порядку).

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента за выслугу лет, стаж работы

4.1. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к должностному окладу:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге свыше 15 лет - 0,20.

4.2. Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,3;

при стаже работы от 20 до 25 лет - 0,35;

при стаже работы от 25 лет и более - 0,4.

4.3. Повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 0 до 3 лет - 0,3;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,35;

при стаже работы от 5 лет и более - 0,4.

5. Порядок установления надбавок за сложность, напряженность (интенсивность)

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается приказом руководителя организации на определенный период. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Решение об установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и ее размере принимается) руководителем учреждения с учетом следующих условий:

- работы в режиме высокой интенсивности, сжатых сроков, повышенной ответственности (участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и ГИА, других формах независимой аттестации обучающихся; возрастные особенности обучающихся (начальная школа), перенаполняемость классов (групп));

- повышенного объема выполняемых работ и поручений, работы по нескольким направлениям, при совмещении ряда функций (работа в методическом объединении, осуществление инклюзивного образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, внеурочной деятельности).

6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

Работникам организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

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

7. Премии

7.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

7.2. Премии за выполнение особо важных или срочных работ могут выплачиваться за работы по

- подготовке объектов к учебному году;
- устранению последствий аварий;

подготовке и проведению международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премия может назначаться также за конкретный вид выполненной работы, если такая работа отвечает хотя бы одному из следующих условий:

требует длительного подготовительного этапа;
охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

способствующие привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

7.3. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

Размеры единовременных премий, за исключением педагогических премий, устанавливаются организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры педагогических премий педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с порядком присуждения и вручения педагогических премий педагогическим работникам муниципальной системы образования Кандалакшского района, утверждаемым муниципальным нормативным актом.

При награждении работника организации почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации производится единовременная выплата в размере 10 тысяч рублей (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

При награждении работника организации почетной грамотой органов власти размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о почетной грамоте.

8. Персональные надбавки за почетные звания, ученую степень, ученое звание, наличие наград Правительства Российской Федерации

Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации, устанавливается доплата в размере 20 000 рублей. К числу данных работников относятся лица, имеющие следующие почетные звания:

- "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации".

Работникам, имеющим почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", устанавливается доплата в размере 15 % к должностному окладу (окладу).

Работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и профессионализм», нагрудный знак «Отличник народного просвещения», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», почетный знак "Отличник физической культуры и спорта", устанавливается доплата в размере 10 % к должностному окладу (окладу). В случае, когда работник имеет две или более государственные и (или) ведомственные награды, доплата составляет 10% к должностному окладу (окладу).

Приложение
к Порядку установления выплат стимулирующего
характера работников МАОУ СОШ №3

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических
работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера**

**Перечень показателей оценки эффективности
деятельности педагогических работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование показателей		Ед. из м	Количе ст- во баллов	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей
1.	Динамика индивидуальных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации)				

1.1	Качество знаний обучающихся по предмету	Учитель, преподаватель- организатор ОБЖ	%	10 15	(A / B) x 100% x K, где для 3-11 классов А - число обучающихся, получивших оценки "4"и "5" по итогам полугодия (учебного года); для 1-2 классов А – число обучающихся, имеющих положительные результаты контрольных мероприятий; В - общая численность обучающихся по предметам; 40-50 %- 10 баллов; От 50 до 100 % - 15 баллов Для учителей, ведущих предмет в нескольких классах, определяется средний балл: результаты по каждому классу складываются, и полученная сумма баллов делится на число классов. К - коэффициент группы сложности предметов: К=0,70 – для учителей физкультуры, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ, МХК. К=1,00 – для остальных учителей
1.2	Положительная динамика качества обучения по предмету в сравнении с предыдущим учебным годом (учебная четверть, полугодие)	Учитель, преподаватель- организатор ОБЖ	%	10	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с оценками «4» и «5» на 3% и выше - 10 баллов
1.3	Отсутствие обучающихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию	Учитель, преподаватель- организатор ОБЖ	бал л	5 0	Отсутствие – 5 баллов; Наличие – 0 баллов.
1.4	Результаты государственной итоговой аттестации за курс основной школы	Учитель, преподаватель- организатор ОБЖ	бал л	10 0	Средний балл ОГЭ по учебному предмету соответствует или выше среднего по району – 10 баллов; Средний балл ОГЭ по учебному предмету ниже среднего по району – 0 баллов;

1.5	Результаты государственной итоговой аттестации за курс средней школы	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	балл	10 0	Средний балл ОГЭ по учебному предмету соответствует или выше среднего по району – 10 баллов; Средний балл ОГЭ по учебному предмету ниже среднего по району – 0 баллов;
1.6	Результативность индивидуальной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное обучение)	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор	Чел	3	За каждого обучающегося – 3 балла
1.7	Охват занятиями (внеурочной деятельностью) обучающихся с ОВЗ	тьютор, педагог-психолог, педагог-допобразования, педагог-организатор	%	5	За 100% обучающихся с ОВЗ – 5 баллов
1.8	Снижение количества правонарушений в ОУ (1 на 500 чел.)	социальный педагог	Количество раз	2	За каждое правонарушение - 2 балла
1.9	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» и состоящим на ВШК (ведение карты сопровождения учащегося)	социальный педагог педагог-психолог	%	5	За охват 100% - 5 баллов
1.10	Коррекция произношения, устной и письменной речи.	учитель-логопед	%	3	За охват 100% - 5 баллов
1.11	Участие обучающихся в школьных внеклассных мероприятиях	педагог-организатор	%	5	Охват не менее 50 % обучающихся - 5 б
2. Результативность и участие обучающихся в системных исследованиях, проектах, программах, конкурсах, олимпиадах					
2.1	Результат участия обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах (победители и призёры)	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	Чел	15 10 6 3	За каждого обучающегося Федеральный уровень - 15 баллов; Региональный уровень- 10 баллов; Муниципальный уровень – 6 баллов; Уровень учреждения – 3 балла

2.2	Организация творческой, исследовательской работы учащихся	Педагогические работники	Чел	12 8 4 2	За каждую работу: Федеральный уровень - 10 баллов; Региональный уровень - 7 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла; Уровень учреждения – 3 балла;
2.3	Результативность творческой, исследовательской работы (победители, призеры)	Педагогические работники	Чел	15 10 5 3	Наличие победителей и призёров (за каждого обучающегося) Федеральный уровень - 15 баллов; Региональный уровень- 10 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов; Уровень учреждения – 3 балла;
2.4	Внеурочная деятельность: участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, акциях	Педагогические работники	Кол-во раз	7 5 3	Не менее 2 раз в полугодие Федеральный и международный уровень – 7 баллов; Региональный уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла;
2.5	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь	%	10	Доля обучающихся: не ниже 5 % 10 баллов менее 1 % - 0 баллов

2.6.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа обучающихся	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь	%	10	Доля обучающихся: не ниже 20 % - 10 баллов менее 5 % - 0 баллов
2.7.	Наличие обучающихся – победителей, призёров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь	чел.	10	Подготовка не менее двух обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеучебной деятельности
2.8.	Доля обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении	Учитель, социальный педагог, педагог-организатор	%	5 3	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении -0% Снижение доли обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия, на 2% по сравнению с аналогичным периодом
2.9.	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	учитель, учитель-логопед, учитель-психолог	ед.	15	Использование в комплексе не менее двух форм мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в течение учебного года

3.0	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Учитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре (плаванию), педагог-организатор,	Кол-во раз	10 7 4	Организация и проведение спортивных соревнований, физкультурных мероприятий не менее 1 раза в учебную четверть – 10 баллов; Участие обучающихся в соревнованиях: Региональный уровень – 7 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла.
3. Повышение профессионального мастерства					
3.1	Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (призовые места)	Педагогические работники	ед.	30 20 10 5	Призовое место: Федеральный уровень – 30 баллов; Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень – 10 баллов; Участие в конкурсах- 5 баллов
3.2	Участие в проектах, грантах, научно-практических конференциях	Педагогические работники	раз	15 8 5 3	Федеральный уровень – 15 баллов; Региональный уровень – 8 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 3 балл

3.3	Обобщение, распространение опыта	Педагогические работники	раз	3 5 10	1) Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях: 1 раз – 3 балла; 2 раза – 5 баллов; более 2 раз – до 10 баллов.
				5	2) Наличие публикаций в методических газетах, журналах – 10 баллов; Размещение материалов из опыта работы на сайте ИМЦ, в региональном хранилище информационных ресурсов, сайте учреждения – 5 баллов
3.4	Руководство методическими объединениями, творческими группами и лабораториями	Педагогические работники		15 10	Осуществление руководства: районный уровень – 15 баллов; уровень учреждения – 10 баллов
3.5	Ведение межшкольных факультативов, элективных курсов	Педагогические работники		10	Ведение межшкольных факультативов – 10баллов
3.6	Осуществление наставничества	Педагогические работники		10	Работа в качестве наставника с молодыми педагогами
4. Уровень разработки и использования методического и информационно-коммуникационного обеспечения образовательного процесса, участие в инновационной, экспериментальной деятельности, деятельности стажировочных площадок					
4.1	Участие в функционировании школьного сайта			1 15	Подготовка материалов для размещения на школьном сайте – 1 балл; Выполнение функции администратора сайта – 15 баллов
4.2	Осуществление дистанционного обучения			3	Применение дистанционного обучения – 3 балла

4.3	Осуществление инновационной деятельности			8 3	Реализация инновационных проектов и программ, ориентированных на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования – 8 баллов; Участие в работе творческих групп, стажировочных, экспериментальных площадок – 3 балла
4.4	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности (на электронных, бумажных носителях)		Ед.	10 5 3	Региональный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов; Уровень учреждения – 3 балла
5. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога					
5.1	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Все педагогические работники	Ед.	0 5	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб – 0 баллов; Отсутствие обоснованных жалоб – 5 баллов.
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры, обеспечение безопасности участников образовательного процесса					
6.1	Отсутствие травматизма у учащихся, иных несчастных случаев, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работника к своим обязанностям		Ко л- во слу чае в	3 0	Отсутствие травматизма – 3 балла; Наличие случаев травматизма – 0 баллов
6.2	Оформление учебных кабинетов, зала (догматичность, эстетичность, своевременность)			3	Качество оформления кабинетов – 3 балла
6.3	Выпуск школьных периодических изданий	Все педагогические работники		5	Непосредственное участие в подготовке школьных периодических изданий -5 баллов
6.4	Создание фото- и видеотек школьных событий	Все педагогические работники		5	Непосредственное участие в создании фото- и видеотек школьных событий -5 баллов

6.5	Участие в работе кабинета краеведения	Все педагогические работники		5	Руководство кабинетом 5 баллов; Непосредственное участие в работе кабинета - 2 балла
6.6	Участие в проведении оздоровительных мероприятий	Все педагогические работники		5	Работа в оздоровительных лагерях, профильных лагерях, организованных на базе образовательной организации (за каждую смену)
7. Соблюдение исполнительской дисциплины					
7.1	Своевременное и качественное оформление документации, представление отчетности и материалов	Все педагогические работники		10 3	Отсутствие замечаний по ведению классного журнала, (журнала внеурочной деятельности), электронного журнала – 10 баллов; Своевременное представление качественных отчетов и материалов- 3 балла; Наличие непредставленных в установленные сроки отчетов и материалов, несоответствующего качества – снижается на 2 балла (за каждый случай)

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения
для назначения выплат стимулирующего характера**

Заместитель директора по административно-хозяйственной части			
	Наименование показателей	Кол-во баллов	Условия получения выплаты
1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	до 5	Все помещения не требуют срочного ремонта, мебель, оборудование, вентиляция в исправном состоянии
2	Результативность финансово-хозяйственной и финансово-экономической деятельности учреждения	до 5	Оказание платных услуг, закупки на конкурсной основе
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами	до 5	Соответствие СанПинам, регулярно производится уборка помещений, отсутствие замечаний Роспотребнадзора

4	Сохранность и правильный учёт имущества учреждения	до 5	Всё имущество поставлено на учёт, отсутствие недостатков при инвентаризации
5	Качество и своевременность организации ремонтных работ в помещениях и работ по благоустройству территории учреждения	до 5	Отсутствие повторных заявок в течение недели, отсутствие жалоб и замечаний
6	Создание и развитие образовательной инфраструктуры, безопасных условий и здоровьесбережения для участников образовательного процесса	до 5	Отсутствие заболеваний и травм учеников и работников, своевременное приобретение инвентаря и имущества
7	Своевременность и качество составления исполнения документов, соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствие замечаний за несвоевременность и ошибки в документах, за неисполнительность
8	Своевременное заключение договоров с поставщиками услуг	до 5	Договоры должны быть заключены до момента предоставления услуг на 01 января следующего календарного года и в течение текущего года до оказания необходимых услуг.
Главный бухгалтер			
1	Соблюдение объемов финансирования в соответствии с соглашением о выделении субсидий	до 5	Исполнение доведенных объемов финансирования
2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	до 5	Своевременное представление отчетов в установленные сроки
3	Своевременное предоставление учреждением информации по запросам вышестоящих организаций входящей корреспонденции, обращения граждан	до 5	Своевременное (в установленные сроки)
4	Использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения в порядке, установленном законодательством и Уставом учреждения	до 5	Равномерное, эффективное и рациональное их использование в течение года, недопущение не целевого использования.
5	Соблюдение налоговой дисциплины	до 5	Отсутствие замечаний (штрафов и пени) по камеральным проверкам ПФ, ФСС, ИФНС
6	Отсутствие штрафов и пени за просроченные платежи	до 5	Отсутствуют штрафов и пени за

			просроченные платежи
7	Наличие дебиторской кредиторской задолженности	до 5	Отсутствие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности
8	Своевременное перечисление заработной платы и других выплат	до 5	Нет нарушений в полноте и сроках выплат
9	Отсутствие жалоб, соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствуют жалобы и замечания за неисполнительность
10	Участие в подготовке нормативных документов учреждения	до 5	Принятие участие в разработке документов
Бухгалтер, экономист, кассир			
1	Своевременная подготовка и сдача отчётности	до 5	Отсутствие замечаний за несвоевременность и ошибки в отчётах
2	Качественное ведение документации, своевременность и правильность оформления документов по закреплённому участку бухгалтерского учёта	до 5	Отсутствие замечаний за несвоевременность и ошибки в документах
3	Своевременное перечисление заработной платы и других выплат	до 5	Нет нарушений в полноте и сроках выплат
4	Отсутствие штрафов и пени за просроченные платежи	до 5	Отсутствуют штрафов и пени за просроченные платежи
5	Участие в подготовке нормативных документов учреждения	до 5	Принятие участие в разработке документов
6	Своевременная актуализация информации на соответствующих сайта сети Интернет	до 5	На сайтах размещена актуальная информация, отсутствие замечание
7	Результаты проверок контролирующих органов	до 5	Отсутствие замечаний контролирующих органов
8	Отсутствие жалоб, соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствуют жалобы и замечания за неисполнительность
9	Соблюдение налоговой дисциплины	до 5	Отсутствие замечаний (штрафов и пени) по камеральным проверкам ПФ, ФСС, ИФНС
10	Соблюдение кассовой дисциплины	до 5	Качественное и своевременное оформление кассовых документов.
11	Обеспечение сохранности денежных средств, своевременная сдача выручки	до 5	Отсутствует недостача, не превышение предела лимита кассы
Секретарь			
1	Качество организационно-технического обеспечения	до 5	Своевременно разрабатываются приказы и

	административно – распорядительной деятельности директора школы		др. документы, доводятся до исполнителей
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 5	Отсутствуют замечания
3	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений, соблюдение сроков исполнения	до 5	Отсутствуют неисполненные приказы, распоряжения, нарушаются сроки исполнения
4	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	до 5	В АРМ «Директор» находится только актуальные данные, которые используются в работе
5	Ведение архивной документации	до 5	Документы своевременно направляются на архивное хранение, своевременно готовятся ответы на запросы
6	Организация и приём посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	до 5	Ведётся журнал посетителей, отсутствуют жалобы
7	Качество оформления и ведения личных дел обучающихся и сотрудников школы	до 5	Личные дела оформлены в соответствии с требованиями, имеют все необходимые документы
8	Соблюдение правил и мер безопасности и норм охраны труда	до 5	Отсутствуют нарушения
9	Отсутствие жалоб	до 5	Отсутствуют жалобы
Библиотекарь			
1	Сохранение и развитие библиотечного фонда	до 5	Фонд в наличии и согласно учёту, ежегодно закупаются новые книги
2	Пропаганда чтения	до 5	Проводится не менее 1 мероприятия в месяц по пропаганде чтения
3	Читательская активность учащихся	до 5	Не менее 25 человек ежедневно получает книги.
4	Участие в проведении внеурочной деятельности	до 5	Проводится не менее 1 мероприятия в месяц
5	Оформление тематических выставок	до 5	Оформляются выставки не реже 1 раза в два месяца
6	Внедрение информационных технологий в работу	до 5	Учёт переводится в электронный вид

	библиотек		
7	Соблюдение правил и мер безопасности и норм охраны труда	до 5	Отсутствуют нарушения
8	Отсутствие жалоб	до 5	Отсутствуют жалобы
Лаборант			
1	Обеспечение подготовки оборудования (приборов, материалов, реактивов) к проведению (экспериментов) лабораторных работ	до 5	Своевременно и в полном объеме готовится оборудование
2	Сохранность приборов и оборудования	до 5	Отсутствуют поломки по вине работнике
3	Участие в выполнении (экспериментов) лабораторных работ	до 5	Принимает личное участие в работах (не менее 85%)
4	Соблюдение правил и мер безопасности и норм охраны труда	до 5	Отсутствуют нарушения
5	Отсутствие жалоб	до 5	Отсутствуют жалобы
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствуют замечания
Инженер-электроник			
1	Безаварийное функционирование технических устройств, внутренней коммуникационной сети	до 5	Отсутствие аварий и аварийных ситуаций
2	Техническая поддержка педагогическим работникам	до 5	Оказывается помощь педагогам в работе, отсутствуют жалобы
3	Своевременное обновление программного обеспечения	до 5	Постоянное обновление программного обеспечения (лицензионного)
4	Соблюдения правил и норм охраны труда, техники безопасности	до 5	Отсутствие нарушений и замечаний
5	Отсутствие жалоб	до 5	Отсутствуют жалобы
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствуют замечания
Медицинская сестра			
1	Своевременность оказания помощи учащимся и работникам	до 5	Своевременно оказывается помощь, отсутствуют учащиеся, работники, которым не оказана помощь
2	Выполнение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию обучающихся	до 5	Проводится не менее 1 мероприятия в месяц
3	Своевременное ведение документации	до 5	Отсутствуют замечания

4	Своевременная подача заявок на обеспечение оборудованием, материалами и медикаментами	до 5	Заявки подаются своевременно, соблюдается 100% наличие медикаментов и материалов
5	Отсутствие жалоб	до 5	Отсутствуют жалобы
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5	Отсутствуют замечания
7	Наличие предписаний Роспотребнадзора	до 5	Отсутствуют предписания
8	Контроль за качеством воды в бассейне	до 5	Отсутствуют отрицательные результаты анализов воды
9	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	до 5	Отсутствуют отрицательные результаты анализов и проб
10	Соблюдения правил и норм охраны труда, техники безопасности	до 5	Отсутствие нарушений и замечаний
Работники столовой			
1	Отсутствие жалоб на качество блюд, чистоту посуды и столовых приборов.	до 5	Отсутствуют жалобы
2	Содержание рабочего места, помещений, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	до 5	Содержится в соответствии с требованиями
3	Соблюдение режима питания (соблюдение графика питания обучающихся)	до 5	Отсутствуют нарушения режима питания
4	Соблюдения правил и норм охраны труда, техники безопасности	до 5	Отсутствуют нарушения и замечания
5	Своевременное оформление первичных бухгалтерских документов	до 5	Отсутствуют замечания
Электрик, рабочий по обслуживанию здания, хлораторщик, уборщик служебных помещений, садовник, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по благоустройству			
1	Содержание участка, территории, воды в бассейне в соответствии с требованиями СанПиН	до 5	Содержится в соответствии с требованиями, отсутствуют замечания
2	Качество проведения генеральных уборок	до 5	Отсутствуют замечания
3	Оперативность выполнения заявок по уборке и устранению технических неполадок	до 5	Заявки выполняются своевременно, отсутствуют повторные заявки
4	Обеспечение сохранности вверенного имущества	до 5	Имущество имеется в наличии и в исправном состоянии

5	Отсутствие аварий (аварийных ситуаций)	до 5	Отсутствуют аварии (аварийные ситуации) по вине работника.
6	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности	до 5	Отсутствуют нарушения и замечания
7	Соблюдение пропускного режима в школу	до 5	Отсутствие нарушений режима пропуска

промышленное,
проверено на мой
опыт в мае 1937
г. (присоединяю к делу)
лицо 6.



Душев м.р.
Удаль. И. Удаль.