Утверждаю:
Директор
МКОУ Ангарской школы
_____ Л.В. Софронова
«___» _____ 2016 г.

Согласовано:
Председатель ПК
МКОУ Ангарской школы
_____ Н.Е. Нохрина
«30» ____12____ 2016 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ
# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
# МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
# АНГАРСКОЙ ШКОЛЫ

**п. Ангарский**
**Богучанский район**
**Красноярский край**

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Ангарской школы (далее Положение) разработано на основании Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казённых образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края », Постановления Правительства Красноярского края от 15.11.2016 № 578-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования красноярского края» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в конечном результате работы коллектива, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы, регламентирующим порядок и оплату труда работников МКОУ Ангарской школы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников школы, занимающих должности согласно штатному расписанию.

1.5. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора учреждения по согласованию с представителем выборного первичного профсоюзного органа или представительного органа работников школы.

1.6. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных настоящим Положением.

## 2. Определение величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей служащих устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

## 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.5. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам.

3.8. Размеры выплат компенсационного характера:

Таблица 1

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу |
|---|---|---|
| 1 | За работу в ночное время | 35 |
| 2 | Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда | |
| 2.1. | Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда | до 12 |

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам педагогической деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие выплаты являются формой поощрения работника за развитие творческой активности и инициативы. результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и вне учебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

4.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты за выполнение функций классного руководителя (изменение внесено на основании приказа министерства образования и науки Красноярского края № 41- 04/1 от 28.11.2013 г.);

выплаты по итогам работы.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам.

4.4. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 6 настоящего Положения.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета нагрузки, так и в абсолютном размере, и в баллах.

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения, применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчётный период.

$$C_{1\ балла} = Q_{стим.раб.} / \sum_{i=1}^{n} Б_i,$$

где:

$Q_{стим.раб.}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчётный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{стим.раб.} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зп}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работником окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утверждённый в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учётом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера, определённый согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников учреждения на месяц в плановом периоде

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.10. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливается в соответствии с приложениями № 9,10,11,12 настоящего Положения.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в количестве не менее 5 человек из представителей администрации учреждения, педагогического коллектива, выборного первичного профсоюзного органа или представительного органа работников школы, руководителей методических объединений педагогов учреждения.

Председатель и секретарь комиссии избираются на педсовете из состава комиссии путем открытого голосования. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и представленными ей полномочиями.

Состав, председатель и секретарь комиссии, сроки ее деятельности утверждаются приказом директора.

4.12. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка, представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;

- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренных Положением, в пределах имеющегося фонда стимулирующих выплат.

Перечень документов, рассматриваемых в комиссии: отчеты о проделанной работе или оценочные листы педагогов, информационные материалы руководителей методических объединений, заместителей директора по курируемым направлениям.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании всех материалов мониторинга устанавливает количество оценочных баллов для каждого работника, составляет сводный оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику учреждения.

Ход заседания и решения комиссии оформляются протоколом.

4.13. На основании решения (протокола) комиссии директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения по результатам их деятельности.

4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, учебный год и т.п.) Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, их размер определяется комиссией.

4.13. Отмена стимулирующих выплат или снижение их размеров может производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима, ненадлежащее обеспечение соблюдения норм и правил ТБ в учреждении, нарушение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников образовательного процесса;
- невыполнение и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- нарушение исполнительской дисциплины (наличие обоснованных жалоб по ведению документации, несвоевременного составления и сдачи отчетов);
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах управления образования и контрольно – надзорных органов;
- наличие обоснованных обращений, жалоб администрации, родителей, учителей на работу конкретного работника.
- ненадлежащее состояние закрепленной территории;
- нарушение прав, свобод обучающихся, воспитанников и работников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях.

4.14. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются до снятия дисциплинарного взыскания.

## III. Условия и порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

### 1. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

1.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения в размере до 3 средних размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения.

1.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми в приложении № 6 к настоящему положению.

1.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением №11 к настоящему Положению.

1.6. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждений.

Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений составляет **32** должностных окладов

руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений, направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам этих учреждений.

1.7. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной районным управлением образования Богучанского района Красноярского края (далее – комиссия).

1.7.1. Управление образования Богучанского района Красноярского края представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение Управляющего Совета образовательного учреждения, являющееся основанием для премирования их руководителей.

1.7.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

1.7.3. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.7.4. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый показатель работы раздельно.

1.9. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением премиальных выплат и выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, руководителям учреждений устанавливается сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

1.10. Размер премиальных выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

1.11. Сроки и размеры стимулирующих выплат заместителям директора учреждения устанавливаются директором учреждения единолично и оформляются приказом.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы, руб. | |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | 2 713,0 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 | |
| 2 квалификационный уровень | 3170,0 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| | Наличие среднего профессионального образования | Наличие высшего профессионального образования |
| 1 квалификационный уровень | 4 687,0 | 5 334,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 906,0 | 5 587,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 373,0 | 6 119,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 880,0 | 6699,0 |

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 202,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 051,0 |

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2 572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4 612,0 |

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

**Виды и размеры**
**компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы* |
|---|---|---|
| 1. | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| 2. | Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
| 3. | За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
| 4. | Выплата за работу в сельской местности | 25 |

*без учёта повышающих коэффициентов

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Повышающий коэффициент к минимальному окладу по должности «учитель» устанавливается по следующим основаниям:

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Предельное значение повышающего коэффициента |
|---|---|---|
| 1. | За наличие квалификационной:<br>высшей квалификационной категории<br>первой квалификационной категории<br>второй квалификационной категории | <br>25%<br>15%<br>10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:<br>Для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |

* Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:
коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышают 15% от общего фонда оплаты труда.
Расчёт повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учёта персональных выплат < 15%, то k = 0%,
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учёта персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q_1 / Q_{окл} * 100\%,$$

где $Q_1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q – Q_{гар} – Q_{стим} – Q_{отп}$$

где Q – общий объём фонда оплаты труда педагогических работников

$Q_{гар}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников;

Если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Размер персональных выплат работникам учреждения

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|---|---|---|
| | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <**>: | |
| | от 1 года до 5 лет<br><br>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 5%<br><br>15%<br><br>20%<br><br>15%<br><br>20% |
| | от 5 лет до 10 лет<br><br>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 15%<br><br>25%<br><br>30%<br><br>25% |

| | | |
|---|---|---|
| | | 30% |
| | свыше 10 лет<br><br>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***><br><br>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25%<br><br>35%<br><br>35%<br><br>40%<br><br>40% |
| | свыше 10 лет<br><br>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***><br><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***><br><br>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25%<br><br>35%<br><br>35%<br><br>40%<br><br>40% |
| | Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:<br>учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ:<br><br>истории, биологии и географии;<br>физики, химии, иностранного языка;<br>математики;<br>начальных классов<br>русского языка и литературы<br><br>Учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство <****><br><br>учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:<br>кабинетами, лабораториями;<br><br>учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами. | <br><br><br>5%<br>10%<br>20%<br>20%<br>25%<br><br>2 700, 0 рублей<br><br><br>10%<br><br><br>20% |

| | | |
|---|---|---|
| | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| | Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования<br>и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.<br>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

<*> Без учёта повышающих коэффициентов

<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений,

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700, 0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учётом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера (минимальной заработной платы), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Размер персональных выплат заместителям директора учреждения

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*> |
|---|---|---|
| 1. | сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | наличие филиалов:<br>до 3-х (включительно)<br>свыше 3-х | 30%<br>60% |
| | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности <**>: | |
| | от 1 года до 5 лет <***><br>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***><br>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 5%<br>15%<br>20%<br>15%<br>20% |
| | от 5 года до 10 лет <***><br>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***><br>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***><br>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 15%<br>25%<br>30%<br>25%<br>30% |

| | | |
|---|---|---|
| | свыше 10 лет <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 40% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 8
к положению об оплате труд
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарская школа
Ангарской школы

## Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

| Критерии | Условия | | Предельное число баллов |
|---|---|---|---|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств<br>95% выделенного объема средств | 25<br>50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт<br>Капитальный ремонт | выполнен в срок в полном объеме | 25<br>50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Виды, критерии, показатели, размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам

| Критерии | Показатели | Баллы |
|---|---|---|
| **1.За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | 1.1. Руководство МО | - до 10 баллов (ежемесячно) |
| | 1.2. Диспетчер по расписанию | - до10 баллов |
| | 1.3. Руководство НОУ | - до 10 баллов |
| | 1.4. Ведение школьной газеты:<br>редактор<br>материал | <br>– до 10 баллов<br>- 1балл |
| **2.За качество выполняемых работ** | 2.1.ЕГЭ в 11классах и ОГЭ в 9 классах (обязательные за каждый класс, по выбору за группу) | 2.1.1.Качественная успеваемость учащихся (сдача без «2»)<br>**-на уровне региона и выше**:<br>1-5чел. – 10 баллов<br>6-10чел.– 15 баллов<br>более 10 чел. – 20 баллов;<br>**-на уровне района и выше**:<br>1-5 чел. – 5 баллов<br>6-10 чел. – 10 баллов<br>Более 10 чел. – 15 баллов<br>( Ежемесячно в течение года) |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2.1.2.За отдельного ученика:<br>-90-100 баллов (%) – до 8 баллов;<br>-75-90 баллов (%) – до 4 баллов<br>-70-74баллов (%) – до 2 баллов<br>( Ежемесячно в течение года) |
| | 2.2.Краевые контрольные работы в 4 кл | 2.2.1.Качественная успеваемость учащихся<br>-повышенный уровень- до2 баллов<br>-высокий уровень – до 8 баллов<br>(Ежемесячно в течение года) |
| | **Качество успеваемости учащихся по итогам промежуточной аттестации:** | |
| | 2.3. Административные и краевые контрольные работы | -60% и более- до10 баллов<br>-50-59%- до7 баллов<br>( по итогам полугодия) |
| | 2.4.Участие обучающихся в конкурсах проектов и конкурсах исследовательских работ<br>Школьный уровень<br><br>Кустовой уровень<br>Районный уровень<br><br><br>Краевой уровень | <br><br>Участие -до 10 баллов за каждую работу<br><br>до5 баллов за каждую работу<br>победитель - до15 баллов за каждую работу<br>участие – до 5баллов<br>до20 баллов за каждую работу |
| | 2.5.Демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы | Краевой уровень до 20 баллов<br>Муниципальный уровень - до 10 баллов |
| **3.За интенсивность и высокие результаты работы** | Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях | |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.1.На международном и всероссийском уровнях (очные, сочинения) | 1место (победитель)- до 40 баллов<br>2-3 место (призёр) - до 25 баллов<br>Грамота, диплом-до 15 баллов<br>Участие-до 10 баллов |
| | 3.2.Краевой уровень | 1место (победитель)-до 15 баллов<br>2-3 место (призёр)- до 10 баллов<br>Участие-до 5 баллов |
| | 3.3.Муниципальный уровень | 1место (команда-победитель) -до 10 баллов<br>2-3 место (команда-призёр)- до 5 баллов<br>Участие-до 3 баллов<br>Личное первенство – 3 балла |
| | 3.4.Конкурс сочинений (за работу) | 1место (победитель)-5 баллов<br>2-3 место (призёр)- 4 баллов |
| | 3.5.Всероссийская олимпиада школьников (муниципальный уровень) | 1место (победитель)- до10 баллов<br>Призёр – до 6 баллов<br>(ежемесячно в течение года) |
| | 3.6.Участие в профессиональных конкурсах | Всероссийский уровень - до 100 баллов<br>Региональный уровень - до 60 баллов<br>Муниципальный уровень – до 40 баллов |
| | 3.7. Выступления на конференциях, педсоветах, ШМО и РМО | Краевой уровень- до 20 баллов<br>Районный уровень – до 10 баллов |
| | 3.8.Проведение консультаций в 4кл., 9кл, 11 кл. (общее кол-во человек исходя из стоимости часа 250 руб, без ГПД и элективов) )<br>1-5человек<br>6-10 человек<br>11-20 человек | до 4 баллов<br>до 6 баллов<br>до 8 баллов<br>более 20 чел. – 10 баллов |
| | 3.9.Коллективное участие класса в социально значимых проектах, акциях, волонтерство | Международный и всероссийский уровень- до 10 баллов<br>Региональный – до 6 баллов<br>Муниципальный и поселковый- до 3 баллов |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.10.Организация работы с учащимися, находящихся в СОП и трудной жизненной ситуации | До 10 баллов за обучающегося |
| | 3.11.Участие в региональных инновационных проектах | До 100 баллов |
| | 3.12. Внеурочная работа по предмету (кружки), 1 занятие- 1 балл | До 4 баллов |
| | 3.13.Организация и реализация экскурсионно-туристических поездок | За пределы региона до 30 баллов<br>В пределах региона - до 10 баллов<br>В пределах района до 3 баллов |
| | | |
| | 3.14.Фото, видеосъемка на мероприятиях | До 5 баллов |
| | 3.15.Работа в экспертной комиссии | Школьный уровень до 2 баллов<br>Районный уровень до 5 баллов |
| | 3.16.Выполнение работ по обеспечению безопасности учащихся | Сопровождение<br>район -2 балла<br>край- до 10 баллов |
| | 3.17.За ведение школьного веб-сайта | До 26 баллов |
| | 3.18.Пополнение материалами школьного сайта «Новости») | До 5 баллов |
| | 3.19.Проверка тренировочных работ (пробные экзамены) | 1-10 чел. - до 2 баллов<br>больше 10 чел – до 5 баллов |
| | 3.20.Работа ассистентами на экзаменах | 1 балл за 1 час |
| | 3.21.Работа по Цоко | До 5 баллов |
| | 3.22.Исполнение обязанностей начальника детской оздоровительной площадки | До 40 баллов |
| | 3.23.Исполнение обязанностей воспитателя детской оздоровительной площадки | До 30 баллов |
| | 3.24.За проведение спортивных секций | До 20 баллов |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.25. За наставничество над молодыми педагогами | До 10 баллов |
| | 3.26. За расширение функциональных обязанностей | До 40 баллов |
| | 3.27.Работа с документацией | До 40 баллов |

Приложение № 10
к положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Ангарской школы

**Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих выплат для административно- управленческого персонала учреждения**

| Должности | Критерии | Показатели | баллы |
|---|---|---|---|
| **Воспитатель ГПД** | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1. Соответствие наполняемости групп | 90-100% -до 5 б |
| | | 1.2. Отсутствие случаев травматизма | До 10 баллов |
| | 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1. Методическая работа | Выступление:<br>школа-3балла<br>район-5баллов |
| | | 2.2. Участие в научно-практических конференциях | До 10 баллов |
| | | 2.3. Организация и проведение мероприятий (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.) | До 10 баллов |
| | | 2.4. Участие в конкурсах | Школа-3 баллов<br>Район-5 баллов<br>Край-7 баллов |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1. Ведение документации | До 15 баллов |
| | | 3.2. Соблюдение режимных моментов | До 7 баллов |
| | | 3.3. Исполнительская дисциплина | До 10 баллов |
| **Лаборант** | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов | До 3 баллов |
| | | 1.2. За ведение отчётной документации по расходованию химических реактивов, учёту лабораторного оборудования | До 3 баллов |
| | | 1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.) | До3 баллов |
| | | 1.4 Обеспечение условий ТБ. | До 3 баллов |
| | 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения | До 3 баллов |
| | | 2.2. Разработка инструкций по ТБ | До 3 баллов |
| | 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1. Своевременное предоставление отчетных материалов | До3 баллов |
| | | 3.2. . Качественное ведение документации | До 5 баллов |
| **Секретарь** | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | До 20 баллов |
| | | 1.2. Оформление документов для участия в районных, краевых, федеральных программах, проектов конкурсах | До 20 баллов |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.) | До 15 баллов |
| | | 1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения | До 20 баллов |
| | 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1. За выполнение работы кадрового работника (оформление трудовых книжек, трудовых договоров, формы Т-2, личных дел работников) | До 25 баллов |
| | | 2.2. За работу с электронной почтой | До 10 баллов |
| | | 2.3. Заполнение базы КИАСУО | До 30 баллов |
| | | 2.5.За работу со статистическими отчетами | До 10 баллов |
| | | 2.6. За работу по воинскому учету | До 10 баллов |
| | | 2.7. За оформление больничных листов | До 5 баллов |
| | | 2.8.За работу с пенсионным фондом | До 10 баллов |
| | 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | До 15 баллов |
| | | 3.2. Качественное ведение документации | До 20 баллов |
| | | 3.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 30 баллов |

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

**Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих выплат для заместителей директора учреждения**

| Критерии | Показатели | Проценты |
|---|---|---|
| | | |
| 1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1. Высокий уровень аттестации педагогических работников | До 10 |
| | 1.2.Обеспечение государственного общественного характера управления в учреждении(наличие и работа УС) | До 10 |
| | 1.3.Состояние делопроизводства - своевременное предоставление материалов | До 10 |
| | 1.4. Работа с общественностью, с ассоциациями по проблемам образования и воспитания | До10 |
| | 1.5. Организация предпрофильной и профильной подготовки | До10 |
| | 1.6. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педсоветов<br>Уровень ОУ<br>Районный уровень<br>Краевой уровень | <br><br><br>До 15<br>До 25<br>До 35 |
| | 1.7. Наличие собственных публикаций | До 10 |
| | 1.8. Отсутствие обучающихся, не посещающих занятия без уважительной причины | До 20 |
| | 1.9. Участие в социально-значимых проектах, призовые места:<br>Районный уровень<br>Краевой уровень<br>Федеральный уровень | <br><br>До 10<br>До 20<br>до 30 |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.10. Занятость детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН и ЗП, ПДН, во внеурочное время, охват дополнительным образованием, участие во внутришкольных мероприятиях (100%) | До 15 |
| | 1.11. Организация работы детского самоуправления | До 15 |
| | 1.12. Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений обучающими, уменьшения количества обучающихся, стоящих на внутришкольном учете | До 20 |
| | 1.13. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся и оздоровления детей и подростков | До 20 |
| | 1.14. Организация работы летней оздоровительной площадки | До 20 |
| | 1.15. Эффективная организация всеобуча | До 20 |
| | 1.16. Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении( нормы СанПиНа), пожарной, электробезопасности, технической безопасности и охраны труда | До 20 |
| | 1.17. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | До 20 |
| | 1.18. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения | До 20 |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.19. Организация проектной, исследовательской и другой продуктивной деятельности обучающихся | До 25 |
| 2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1.Оформление документов для проверок надзорных органов | До 20 |
| | 2.2.Работа с документами в период массовой отчетности | До 20 |
| | 2.3.Организация деятельности в случае чрезвычайной ситуаций | До 30 |
| | 2.4.Организация деятельности по подготовке школы к новому учебному году | До 80 |
| | 2.5.Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала | До 10 |
| | 2.6.Организация деятельности учебно-консультационного пункта | До 20 |
| | 2.7.Организация работы по пожарной безопасности, охране труда | До 20 |
| | 2.8.Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы: инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы (оборудование столовой, водопровод, системы отопления, освещения, санитарно-технического оборудования, канализации) | До 30 |
| | 2.9.Организация проведения итоговой аттестации | До 60 |
| | 2.10. За выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность, электрохозяйство | До 15 |
| | 2.11. За выполнение обязанностей ответственного за охрану труда и технику безопасности | До15 |
| | 2.12. Ответственному за теплоцентр | До 15 |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.13 За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности | До 50 |
| | 2.14. За выполнение функций, связанных с финансовой деятельностью школы | До 40 |
| | 2.15. За работу с сайтом госзакупок | До 50 |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1.Участие в методических конференциях, консилиумах, семинарах (выступление)<br>Районный уровень,<br>краевой уровень | <br><br><br>До 20<br>До 40 |
| | 3.2. Выполнение плана внутришкольного контроля, высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса | До 20 |
| | 3.3. Разработка новых локальных нормативных актов | До 20 |
| | 3.4.Результаты учебной деятельности обучающихся:<br>3.4.1.Освоение государственного образовательного стандарта 100%<br><br>3.4.2. Результаты ЕГЭ — успеваемость 100%<br><br>3.4.3. Государственная (итоговая) аттестация 9класс (процент выбравших экзамен не менее 60%) - успеваемость 100% | <br><br>До 30<br><br>До30<br><br><br><br>До30 |
| | 3.5. Победа учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах<br>Очные районный уровень<br>Очные краевой уровень<br>Очные федеральный уровень | <br><br>До 15<br>До 25<br>До 40 |
| | 3.6. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы | До 20 |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.7. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений школы. | До 30 |
| | 3.8. Качественный контроль за расходованием материалов и финансовых средств школы | До 30 |
| | 3.9. Организация и проведение мероприятий по экономии электроэнергии, водных, тепловых ресурсов | До 30 |
| | 3.10. Разработка и внедрение в систему работы учреждения портфолио учителя, как средство повышения качества обучения | До 30 |
| | 3.11 Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 40 |

Директор Л.В.Софронова

Приложение № 12
к положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
Ангарской школы

## Виды, критерии, размеры, показатели стимулирующих выплат для технического и обслуживающего персонала учреждения

| Должности | Критерии | Показатели | баллы |
|---|---|---|---|
| **Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий** | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности | До 30 баллов |
| | | 1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков | До 30 баллов |
| | | 1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.) | До 30 баллов |
| | | 1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения | До 30 баллов |
| | | 1.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 30 баллов |
| | 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1. Выполнение дополнительного объема работ в осенне-зимний период | До 30 баллов |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.2. Уборка помещений во время проведения экзаменов, совещаний, мероприятий сторонних организаций, подготовка учреждения к мероприятиях массового характера (спортивные соревнования, выпускные баллы, праздники, дискотеки и др.), к приезду различных комиссий и др. | До 20 баллов |
| | 2.3. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | До 20 баллов |
| | 2.4. Работа в дополнительное время при проведении мероприятий | До 30 баллов |
| | 2.5.За совмещение должностей, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания | До 50 баллов |
| | 2.6 За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытье автобуса снаружи и внутри | До 30 баллов |
| 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1. Благоустройство территории учреждения (озеленение, ландшафт и др.) | До 20 баллов |
| | 3.2. За ремонтные работы в летний период | До 50 баллов |
| | 3.3. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы, педагогов, родителей | До 10 баллов |
| | 3.4. Качественное проведение генеральных уборок | До 10 баллов |
| | 3.5. Содержание убираемого участка в соответствии с требованиями СанПинов | До 20 баллов |
| | 3.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | До 20 баллов |
| | 3.7. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта | До 30 баллов |
| | 3.8. Обеспечение безопасной перевозки детей, сотрудников, отсутствие ДТП | До 30 баллов |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Шеф-повар, повар** | 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов | До 30 баллов |
| | | 1.2. Отсутствие замечаний, выговоров, взысканий со стороны администрации, педагогов, родителей | До 20 баллов |
| | | 1.3. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.) | До 30 баллов |
| | | 1.4. Выполнение особо важных заданий, поручений администрации учреждения | До 40 баллов |
| | 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 2.1. Организация обедов во время мероприятий различного уровня в учреждении | До 30 баллов |
| | | 2.2. Работа во время проведения детской оздоровительной площадки | До 70 баллов |
| | 3.Выплаты за качество выполняемых работ | 3.1. Наличие разнообразного ассортимента в меню | До50 баллов |
| | | 3.2. Своевременное предоставление отчетных материалов | До 50 баллов |