

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации
Малмыжского района Кировской
области



(В. В. Остренко)
2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
работников МКОУ ООШ с. Мари-
Малмыж

Чиликова (Н.П. Чиликова)

«29» июня 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж

Девятова (А.В. Девятова)

Приказ № 7

«29» июня 2018г

4

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
с. МАРИ-МАЛМЫЖ
МАЛМЫЖСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области (далее - Положение) разработано на основе постановления администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области (далее - учреждение).

1.3. Положение включает порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора учреждения по согласованию с управлением образования администрации Малмыжского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения устанавливаются с учётом:

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации; настоящего Положения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно – квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей педагогических работников (учитель, воспитатель)	11 163 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (младший воспитатель)	3 562 рубля

2.1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (завхоз)	3 696 рублей

2.1.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (сторож, уборщик служебных помещений, кухонный работник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтёр)	3430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (повар)	3562 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области»

2.2.2. В Положении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.2.7.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.7.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.2.7.1.2. За иные особые условия работы в учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера работника

Учреждение, работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

2.2.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.8.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.2.8.2. Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы или в абсолютных размерах
Замещение директора	до 70
Классное руководство Выплата за классное руководство в зависимости от выполняемости классов - до 14 обучающихся включительно	до 15
Проверка тетрадей (в зависимости от количества часов пропорционально выполняемому объёму): - учителям начальных классов, иностранного языка, математики, русского языка и литературы	до 10 до 15
- учителям физики, химии, географии, биологии, истории,	до 5

обществознания, информатика	
За работу «Школы будущего первоклассника» (01.02-31.05 текущего года)	до 15
За организацию внеклассной работы по физической культуре при наличии плана работы, мониторинг выполнения плана	до 10
За работу с библиотечным фондом и учебниками	до 10
За работу с обучающимися, находящимися в социально - опасном положении и их семьями	до 15
За выполнение функций по ведению документации педагогических советов	до 5
За выполнение обязанностей вожатой	до 30
За выполнение обязанностей заместителя директора по УВР	до 50
За руководство дошкольной группой	до 30
Заведование учебным кабинетом	до 5
За организацию лагеря для учащихся в каникулярный период	до 30
За организацию и руководство туристско – краеведческой работы	до 10
За руководство учебно-опытным участком с 15.02 – 15.10 текущего года	до 20
За руководство школьными творческими группами, районными методическими объединениями, предметно-цикловой комиссией, за фактически проведенные заседания	до 5
За выполнение обязанностей: лаборанта химии, лаборанта физики	до 10
За заполнение электронной отчетности	до 10
За организацию работы электронной почты	до 10
За работу по программе VipNet и Контингент, программа «Директор»	до 20
За техническую поддержку и обслуживание школьного сайта	до 20
За организацию методической работы в дошкольной группе	до 20

Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса 14 обучающихся, но не более 15 %.

Педагогическим работникам осуществляется ежемесячная выплата вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в размере 1000 рублей. Выплата предусмотрена при наполняемости класса 14 обучающихся и пропорционального расчета по классам с наполняемостью менее установленной.

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему, с учетом наполняемости класса 14 обучающихся, но не более 15 %.

2.2.8.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы - с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.2.8.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.8.5. Выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Малмыжского района от 30.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области».

2.3.2. В Положении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. Размеры выплат определяются путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют нового оклада (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются настоящим Положением. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Размер выплаты - до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам предыдущего учебного (для учителей) или текущего календарного (для остальных работников) года комиссией по определению критериев эффективности деятельности работников учреждения (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Работники учреждения представляют в комиссию показатели эффективности деятельности по итогам предыдущего учебного года в срок до 10 августа (учителя), текущего календарного года в срок до 10 декабря (остальные работники). Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогов и работников по утвержденным критериям и показателям качества работы, согласно приложению №1 за предыдущий учебный год или за текущий календарный год. Комиссия не позднее 20 августа (для учителей) предыдущего учебного года и 20 декабря (для остальных работников) текущего года проводит рейтинговый подсчет баллов. Утвержденный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии и является приложением к протоколу о результатах мониторинга профессиональной деятельности педагогов. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых

работ, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Руководитель учреждения имеет право уменьшить размер выплаты за качество выполняемых работ пропорционально всем работникам исходя из фонда оплаты труда.

2.3.8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания являются ежемесячными выплатами.

2.3.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в муниципальных учреждениях общего образования, устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 1000 рублей; выплата производится с учетом педагогической нагрузки, но в пределах выделенных средств.

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой и выплачивается при наличии документа, подтверждающего квалификационную категорию.

2.3.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет и выше	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

2.3.8.5.1. Руководителям: директорам, главным бухгалтерам, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.8.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

2.3.8.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, бухгалтерам, экономистам, инженерам, механикам, техникам и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах является ежемесячной выплатой.

2.3.8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

Размер выплаты работнику не может превышать 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является ежемесячной выплатой.

№п/п	Критерии оценки ППК	Размер выплаты %
Педагогические работники		
1.	За подготовку к ОГЭ учителям математики и русского языка, работающим в 9 классе	до 10
2.	За подготовку к ОГЭ учителям обществознания, физики, химии, биологии, истории, литературы, информатики, географии, иностранного языка, работающим в 9 классе	до 5
4.	За подготовку к ВПР учителям русского языка, математики, обществознания, биологии, истории, географии и начальных классов	до 5
5.	Уполномоченному по охране труда	до 20
6.	За выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности	до 20
7.	За выполнение обязанностей ответственного по АТБ	до 20
8.	Молодым специалистам и вновь назначенным специалистам стаж работы, которых менее 3 лет	до 30
9.	За обеспечение контроля за организацией горячего питания среди учащихся в классе	до 10
10.	За организацию и руководство школьным клубом «ЮНАРМИЯ», «ЮИД», «ЮПП»	до 20
11.	За высокие результаты индивидуальной работы с	до 10

	отстающими обучающимися	
12.	За наставническую работу в коллективе	до 10
13.	За работу в классе комплекте (более одного класса) начальные классы	до 10
14.	За организацию работы с опекунами семьями.	до 5
15.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 10
16.	За работу в разновозрастной дошкольной группе	до 15
17.	Работа, связанная со сложным контингентом воспитанников (с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами)	до 5
18.	Работа, связанная с повышенной материальной и административной ответственностью	до 10
19.	Психолого-педагогическое сопровождение детей не посещающих детский сад	до 10
20.	Организация экологической работы в учреждении	до 10
21.	За ведение отчетности в электронной форме	до 20
22.	За организацию работы объединения по интересам в учреждении	до 10
23.	Наставничество над молодыми педагогами, стаж которых не превышает 3 лет	до 10
Всего до 30%		
Главный бухгалтер		
1.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 10
2.	Обработка первичных документов по столовой, персональная ответственность за показатели деятельности, работа в программе «Меркурий»	до 20
3.	За ведение отчетности в электронной форме	до 20
Всего до 30 %		

2.3.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в процентах или абсолютных размерах в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия премирования устанавливаются настоящим Положением. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

Основанием для премирования являются следующие показатели премирования:

№ п/п	Показатели премирования	Периодичность выполнения
Педагогические работники		
1.	Результаты всероссийских проверочных работ удовлетворительны (нет «2»), качество знаний не менее 50%.	По итогам 1 раз в год
2.	% успеваемости в классах ступени начального общего, основного общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	По итогам года 1 раз в год
3.	Положительная динамика качества обучения по предметам на ступени основного общего образования	По итогам года 1 раз в год
4.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ОГЭ и/или их доля ниже среднего значения по области	По итогам
5.	Подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий для руководителей ОО	По итогам
6.	<p>Подготовка победителей и призеровочных и заочных олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований муниципального уровня (за каждого призера):</p> <p>Школьный этап победитель призёр</p> <p>Муниципальный уровень: победитель призёр</p> <p>За командные виды спорта: победитель призёр</p> <p>Областной, межрегиональный уровень: очный заочный</p> <p>Всероссийский уровень: очный заочный</p>	По итогам
7.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах и достижение высоких результатов: школьных (очное) районных (очное)	

	окружных (очное) областных (очное) областных (заочное) всероссийских (заочное)	По итогам
8.	Результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы.	1 раз в год
9.	Проведение открытых уроков и внеурочных занятий: для педагогов школы для педагогов района для педагогов округа и области	По итогам
10.	Использование ИКТ в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ, наглядных материалов.	1 раз в год
11.	Сохранение здоровья учащихся, воспитанников внедрение здоровьесберегающих технологий.	1 раз в год
12.	Участие педагога в качестве организатора ОГЭ и ВПР.	По итогам
13.	Подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий: школьный уровень районный уровень окружной уровень областной уровень	По итогам
14.	Реализация программы летнего оздоровления обучающихся.	1 раз в год
15.	Грамота за многолетний добросовестный труд: районный уровень областной уровень федеральный уровень	По итогам
16.	Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, СМИ	По итогам года
17.	За качественную подготовку документации к проверке надзорных органов	По итогам
18.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям, конкурсам	По итогам
19.	За подготовку к новому учебному году	1 раз в год
20.	За подготовку и проведение очных, заочных конкурсов в каникулярное время	1 раз в год
21.	По результатам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год	По итогам
22.	Реализация социально-значимых проектов	1 раз в год
Главный бухгалтер		
1.	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны	1 раз в год

	проверяющих органов	
2.	Грамота за многолетний добросовестный труд: районный уровень областной уровень федеральный уровень	По итогам
3.	За качественную подготовку документации, проведение торгов	По итогам года

2.3.8.8. Работникам, допустившим упущения в работе, размер премии может быть снижен в том расчетном периоде, в котором было совершено данное упущение (ст. 135 ТК РФ).

2.3.8.8.1. Работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, срок которого не истек, лишаются премиальных выплат (ст. 191 п. 6 ТК РФ).

2.3.8.8.2. При условии изменения финансирования выплаты стимулирующего характера могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения.

3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и главных бухгалтеров учреждения представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Малмыжского района Кировской области.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.9. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.11. Администрацией Малмыжского района Кировской области устанавливаются руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Малмыжского района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

3.13. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Малмыжского района Кировской области.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской

работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководителей и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. При условии работы руководителя на не полную ставку допускается ведение педагогической нагрузки до 18 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.8.1. Положения.

Выполнение руководителями и другими работниками, занимающими штатные должности, иной работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2. Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднеемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Работникам учреждения могут производиться выплаты - поощрения единовременного характера:

- к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет, 55 лет - женщины, 50 лет, 60 лет - мужчины – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- к профессиональным праздникам – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Приложение №1
к «Положению об оплате труда работников
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж
Малмыжского района Кировской области»
Приказ 37 от 29.07.2018

№	Классификация и наименование должности	Содержание работ	Решение	Должность	Должность
1	Директор школы	Организационно-методическая работа, руководство учебно-воспитательным процессом, взаимодействие с родителями, общественными организациями, органами местного самоуправления.	Директор школы	Директор школы	Директор школы
2	Заместитель директора школы	Организационно-методическая работа, руководство учебно-воспитательным процессом, взаимодействие с родителями, общественными организациями, органами местного самоуправления.	Заместитель директора школы	Заместитель директора школы	Заместитель директора школы
3	Учитель начальных классов	Обучение и воспитание детей в начальной школе.	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов	Учитель начальных классов

КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности работников управления
образования

1. Критерии оценки эффективности деятельности учителей
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области

на _____ 20__ - 20__ уч.г.

№ п/п	Критерии и показатели качества работы	Основание для установления выплаты за качество выполняемых работ	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы 1 балл равен 1 %	Наличие подтверждающих документов
1.	Достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с предыдущим периодом	По итогам учебного года обученность составляет – 100%, качество знаний по предмету составляет не менее 55% или отмечается стабильный результат или положительная динамика результатов обучения по сравнению с предыдущим учебным годом.	до 2	Справка завуча, заверенная руководителем
2.	Оформление документации	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации, ведение журналов и личных дел	до 3	Справка завуча, заверенная руководителем
3.	Участие учащихся и обучающихся в очных и заочных муниципальных, областных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие участников очных и заочных муниципальных, областных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований.	до 3	Наличие сертификатов, грамот, дипломов
4.	Участие педагога в очных и заочных профессиональных конкурсах и соревнованиях	Педагог – участник профессиональных конкурсов и соревнований (не менее 3 конкурсов)	до 5	Наличие подтверждающих документов
5.	Представление своего педагогического опыта	Выступления на ИМО, РМО, педсоветах, конференциях, семинарах, региональных площадках	до 5	Наличие подтверждающих документов
6.	Применение инновационных технологий и	Представление системы работы по применению	до 3	Наличие

методик в образовательном процессе	инновационных технологий и методик в образовательном процессе через выступления на ШМО, РМО, педсоветах, конференциях, семинарах, региональных площадках	подтверждающих документов
7. Представление своего педагогического опыта в различных СМИ, сайтах	Наличие сайта, публикации материалов (подтверждение)	Справка завуча, заверенная руководителем
8. Участие педагога в инновационной деятельности	Апробация новых программ, УМК, введение новых ФГОС	Справка завуча, заверенная руководителем
9. Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся	Наличие публикаций.	Наличие подтверждающих документов
10. Соблюдение корпоративной этики	Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие конфликтов с участниками образовательных отношений	Справка завуча, заверенная руководителем
11. Организация проектно исследовательской деятельности обучающихся с выходом на различный уровень	Выступление учащихся на конференциях	Наличие победителей и призеров, сертификатов
12. Организация внеклассных мероприятий с учащимися вне учреждения	Качественная организация внеклассных мероприятий с учащимися (экскурсии, походы, волонтерское движение)	Справка завуча, заверенная руководителем
13. Инициативное повышение квалификации, самообразование	Самообразование с предъявлением результатов, отражающихся в образовательной деятельности (курсовой подготовки), участие в вебинарах	Наличие подтверждающих документов
14. Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение отчетов, документации на электронных носителях, результативность дежурства по школе	Справка завуча, заверенная руководителем
Максимальное количество баллов:		до 50

Дата заполнения « » 20 г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены комиссии:

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись)

Примечания

2. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
 за 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты		Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	Отсутствие фактов травматизма воспитанников	среди	до 1	выписка из журнала регистрации случаев травматизма
		Заболеваемость воспитанников в группе (количество дней пропущенных ребенком по болезни)	Соответствует или ниже среднего областного показателя		до 2	справка о заболеваемости заверенная руководителем учреждения
		Обеспечение высокой посещаемости детей	<div> <div> <div>дети от 1г. 6 мес. до 3 лет</div> <ul style="list-style-type: none"> свыше 90% от 80 до 90% от 75 до 80 % </div> <div> <div>свыше 70%</div> от 60 до 70% ниже 60 % </div> </div>		до 4 до 3 до 2	табель посещаемости
2.	Результативность воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы	Доля воспитанников, освоивших программу на высоком и среднем уровнях	<ul style="list-style-type: none"> не менее 70% 	до 3	по результатам мониторинга
		Успешная адаптация воспитанников к условиям детского сада	<div> <div>Уровень адаптации воспитанников</div> <div>дети от 1г. 6 мес. до 3 лет</div> <div>свыше 85%</div> </div>	дети от 3 до 7-8 лет свыше 90%	до 2	анализ воспитателя, заверенный руководителем учреждения

	Участие воспитанников в очных конкурсах, выставках и других мероприятиях	Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный, межрегиональный	участие до 1 до 2 до 3 но не более 5	призовые места до 2 до 3 до 4 до 5	сертификаты, грамоты, дипломы
	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ с учетом специфики их заболевания	Построение образовательной деятельности с детьми по индивидуальным образовательным маршрутам с учетом специфики заболевания ребенка	до 3		индивидуальный образовательный маршрут
3.	Повышение профессиональной компетентности	Публичное представление собственного педагогического опыта, результатов проектной деятельности педагога в форме открытых просмотров (педагогические советы, РМО, форумы и т.д.)	до 1 до 2 до 4 но не более 5		документы, подтверждающие участие.
		Участие в работе инновационных площадок, творческих и рабочих группах, жюри, комиссиях (экспертных, аттестационных и др.)	до 1 до 2 до 3 но не более 3		сертификаты, грамоты, дипломы и другие документы
		Активное участие педагога в мероприятиях, проводимых в детском саду	до 0,5 за каждую но не более 1		справка, заверенная музыкальным руководителем
	Наличие авторских публикаций	на официальном сайте ДОУ и в сети «Интернет» в СМИ муниципального уровня в СМИ регионального уровня *Примечание: при наличии публикации по одной и той же тематике баллы не суммируются	до 0,5 до 1 до 2 но не более 3		копия титульного листа печатного издания, страница сборника, в котором размещена публикация, скриншот, интернет адрес

4.	Оснащенность развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	<p>Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповом помещении</p> <p>Организация развивающей предметно-пространственной среды на прогулочной площадке</p>	<p>Творческий подход к обновлению и своевременному пополнению развивающей предметно-пространственной среды, эффективное использование пространства, эстетичность в оформлении</p>	<p>до 2</p> <p>до 2</p>	или сертификат результаты смотров-конкурсов
5.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	<p>Вовлечение родителей (законных представителей) воспитанников в образовательный процесс. Проведение совместных мероприятий (родительских клубов, выставок, праздников, семейных соревнований, открытых НОД, «Дней открытых дверей» и т.д.)</p> <p>Посещаемость родителями (законными представителями) общих (групповых) собраний</p>	<p>Участие родителей (законных представителей) в мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свыше 70 % • от 50% до 70% • менее 50% <p>Количество родителей (законных представителей), посетивших общее (групповое) собрание от общего числа родителей (законных представителей) группы</p> <ul style="list-style-type: none"> • свыше 90% • от 80% до 89% • менее 79% <p>Выполнение плана работы с семьей, оформление и ведение документации</p>	<p>до 3 до 2 до 1</p> <p>до 2</p> <p>до 3 до 2 до 1</p>	<p>конспект (сценарий), отчет</p> <p>регистрационный лист</p> <p>отчет педагога</p>
	<p>Организация работы воспитателя с семьями, находящимися в социально-опасном положении, в трудной жизненной ситуации, с опекунами семьями</p> <p>Отсутствие задолженности по родительской оплате</p> <p>Удовлетворенность родителей (законных представителей)</p>	<p>Отсутствие задолженности на 20 число текущего месяца</p> <p>Мониторинг степени удовлетворенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 80% до 100 %; 		<p>до 1</p> <p>до 3</p>	<p>сведения бухгалтера</p> <p>результат мониторинга,</p>

	воспитанников воспитателя	деятельностью	<ul style="list-style-type: none">• от 60% до 80%;• менее 60%.	до 2 до 1	заверенный руководителем учреждения
Максимальное количество баллов:					до 50

Дата заполнения « » 20 г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» « » 20 г.

Члены комиссии:

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Примечания

3. Критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области

за _____ 20__ - 20__ уч. г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1	Сохранение и укрепление здоровья	Соблюдение требований безопасности при организации и проведении образовательного процесса	Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников	до 1	выписка из журнала регистрации случаев травматизма
2	Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы	Доля воспитанников, освоивших программу по музыкальному воспитанию и развитию на высоком и среднем уровнях (не менее 70%)	до 3	результат мониторинга, заверенный руководителем
		Участие воспитанников в очных конкурсах, выставках и других мероприятиях	<ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный, межрегиональный и всероссийский уровни 	участие	сертификаты, грамоты, дипломы
				до 1 до 2 до 3	до 2 до 3 до 4
				но не более 5	
				до 3	индивидуальный образовательный маршрут
3	Повышение профессиональной компетентности	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ с учетом специфики их заболевания	Построение образовательной деятельности с детьми по индивидуальному образовательным маршрутам с учетом специфики заболевания ребенка	до 1 до 2 до 4 но не более 5	сертификаты, грамоты, дипломы и другие документы
		Публичное представление собственного педагогического опыта, результатов проектной деятельности педагога в форме открытых просмотров (пед.советы, РМО, форумы и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный и всероссийский уровни 	до 1 до 2 до 4 но не более 5	до 1 до 2 до 4 но не более 4
		Участие в работе инновационных площадок, творческих и рабочих группах, жюри, комиссиях (экспертных, аттестационных и др.)	<ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный, межрегиональный и всероссийский уровни 	до 1 до 2 до 4 но не более 4	документы, подтверждающие участие

	Организация партнерских взаимоотношений для решения воспитательных задач	Взаимодействие с социумом, сотрудничество с дошкольными организациями района	до 4	документы, подтверждающие участие
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих и социальных проектов	Представление или публикация по теме проекта на: <ul style="list-style-type: none">• Уровень учреждения• Муниципальный уровень Региональный и всероссийский уровни	до 2 до 4 до 6	документы, подтверждающие работу по данному направлению
	Наличие авторских публикаций	на официальном сайте ДОУ и в сети «Интернет» в СМИ муниципального уровня в СМИ регионального уровня *Примечание: при наличии публикации по одной и той же тематике баллы не суммируются	до 1 до 2 до 3 не более 5	копия титульного листа печатного издания, страница сборника, в котором размещена публикация, скриншот, интернет адрес или сертификат
4	Оснащенность развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	Творческий подход к обновлению и своевременному пополнению развивающей предметно-пространственной среды, эффективное использование пространства, эстетичность в оформлении	до 1	справка заверенная воспитателями учреждения
5	Взаимодействие с родителями (законными представителями и)	Участие родителей (законных представителей) в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none">• свыше 70 %• от 50% до 70%• менее 50%	до 3 до 2 до 1	конспект (сценарий), отчет
	Организация консультативной и	Проведение мероприятий по развитию	до 2 за каждое	отчет,

	практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников	музыкальных способностей у воспитанников	не более 6	регистрационный лист
	Удовлетворенность (законных родителей) деятельностью музыкального руководителя	Мониторинг степени удовлетворенности: <ul style="list-style-type: none"> • от 80% до 100 %; • от 60% до 80%; • менее 60%. 	до 4 до 2 до 1	результат мониторинга, заверенный руководителем учреждения
Максимальное количество баллов:			до 50	

Дата заполнения «__» __ 20__ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» «__» __ 20__ г.

Члены комиссии:

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

4. Критерии оценки эффективности деятельности младшего воспитателя
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
за 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты			Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	Отсутствие фактов травматизма воспитанников	среди	травматизма	до 4	выписка из журнала регистрации случаев травматизма
		Обеспечение снижения заболеваемости воспитанников	Совместно с воспитателем проводить профилактические и закалывающие мероприятия	проводит		до 4	справка о заболеваемости завершенная руководителем учреждения
		Обеспечение высокой посещаемости детей	дети от 1г.6 мес. до 3 лет • выше 70% • от 60 до 70% • ниже 60 %	дети от 3 до 7-8 лет • выше 90% • от 80 до 90% • от 75 до 80 %		до 4 до 3 до 2	табель посещаемости
2.	Участие в воспитательно-образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	Успешная адаптация воспитанников к условиям детского сада	Уровень адаптации воспитанников			до 3	анализ воспитателя, завершенный руководителем учреждения
		Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ с учетом специфики их заболевания	дети от 1г. 6 мес. до 3 лет свыше 85%	дети от 3 до 7-8 лет свыше 90%		до 3	справка, завершенная руководителем учреждения
		Активное участие в мероприятиях, проводимых в детском саду	Исполнение ролей на праздниках, развлечениях			до 0,5 за каждую	справка, завершенная музыкальным

				но не более 2	руководителем
	Участие в организации развивающей предметно-пространственной среды в групповом помещении, на прогулочной площадке		Активное и качественное участие в оформлении группового помещения, прогулочных площадок.	до 4	результаты смотров-конкурсов
3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе	Своевременная маркировка посуды, полотенец, уборочного инвентаря.	до 3	справка заверенная заведующим хозяйством
		Организация питания воспитанников	Соблюдение правил и норм при раздаче пищи	до 3	
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленном помещении	Своевременное информирование заведующего хозяйством о неполадках оборудования закрепленного за группой.	до 3	
4.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень учреждения • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	до 1 до 2 до 4 но не более 5	документы, подтверждающие участие
		Экономия энерго-, тепло- и водопотребления	Динамика снижения расхода ресурсов энергоснабжения, теплопотребления и водопотребления относительно предыдущего периода.	до 4	
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, замечаний по охране труда и технике безопасности, рациональное использование рабочего времени	до 4	
5.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников деятельностью младшего воспитателя	Отсутствие обеспокоенных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	до 4	справка заверенная руководителем и воспитателем группы
Максимальное количество баллов:				до 50	

Дата заполнения « » 20 г.

**5. Критерии оценки эффективности деятельности завхоза
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области**

за 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников и сотрудников	Обеспечение жизнедеятельности воспитанников и сотрудников	Отсутствие фактов травматизма воспитанников и сотрудников	до 4	выписка из журнала регистрации случаев травматизма
2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с требованиями СанПиН, электробезопасности и охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности. Своевременная подготовка к ремонтным работам в здании и помещениях, подготовка здания и помещений к новому учебному году, зимнему сезону Эффективное руководство работой служащих и рабочих.	Оперативное предупреждение аварийных ситуаций, выполнение и контроль своевременного устранения технических неполадок по заявкам. Своевременная ревизия средств пожаротушения Качественная организация и контроль за ходом ремонтных работ, работами по благоустройству, уборке и озеленению территории, организация работ по утеплению дверей. Ведение регулярного контроля за соблюдением графика работы младшим обслуживающим и учебным персоналом, строгим соблюдением ими требований антитеррористической, пожарной, электробезопасности, охраны труда, контрольно-пропускного режима	до 5 до 4	справка заверенная руководителем справка заверенная руководителем
3.	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Обеспечение своевременного и качественного документооборота Организация эффективной работы по экономии энергопотребления, водопотребления Своевременная постановка на учет	Качественное ведение документации (журналов, ведомостей и т.д.), своевременная сдача отчетов, обновление информации в системе АИС «Меркурий» Динамика снижения расхода ресурсов энергопотребления, водопотребления относительно предыдущего периода. Отсутствие нарушений при проведении	до 4 до 5 до 4	справка заверенная руководителем справка заверенная руководителем акты

	материальных ценностей, своевременное списание имущества.	инвентаризации и ревизий.		инвентаризации, ревизии
4.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)	до 1 до 2 до 4 но не более 5	документы, подтверждающие участие
	Обеспечение выполнения участниками образовательных отношений требований условий охраны труда, техники безопасности, антитеррористической защищенности	Своевременность и качество проведения инструктажей, тренировок, ведение и составление документации в течение года. Контроль за организацией контрольно-пропускного режима.	до 5	справка заверенная руководителем
		Максимальное количество баллов:	до 50	

Дата заполнения «__» ____ 20__ г.

(подпись) ____ (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» «__» ____ 20__ г.

Члены комиссии:

(подпись) ____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) ____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) ____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

6. Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по стирке и ремонту спецодежды
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
за _____ 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Обеспечение сохранности мягкого инвентаря	<p>Качественное содержание помещений прачечной и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников</p> <p>Ведение документации</p>	Ежедневная и генеральная качественная уборка помещений прачечной и оборудования.	до 10	справка заверенная руководителем учреждения
		Ведение документации	Своевременное ведение учета журналов	до 10	справка заверенная руководителем учреждения
		Организация эффективной работы по экономии энергопотребления, водопотребления	Динамика снижения расходов ресурсов энергопотребления, водопотребления относительно предыдущего периода.	до 10	справка заверенная руководителем учреждения
2.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	<p>Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)</p> <p>Участие в выполнении работ в благоустройстве территории, ремонте здания и помещений</p> <p>Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень учреждения • Муниципальный уровень • Региональный уровень <p>Участие в субботниках, ремонтных работах</p> <p>Рациональное использование рабочего времени</p>	<p>до 1 до 2 до 4 но не более 5</p> <p>до 10</p> <p>до 5 до 50</p>	<p>документы, подтверждающие участие</p> <p>справка заверенная руководителем</p> <p>справка заверенная руководителем</p>
Максимальное количество баллов:				до 50	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

20 г.

«Рассмотрено» «
Члены комиссии:

(Ф.И.О. работника)

(Ф.И.О. работника)

(Ф.И.О. работника)

Примечания

7. Критерии оценки эффективности деятельности повара
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
 за _____ 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	<p>Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.</p> <p>Организация эффективной работы по экономии энергопотребления, водопотребления</p> <p>Качественное ведение документации</p>	<p>Ежедневная качественная уборка помещений пищеблока и оборудования.</p> <p>Динамика снижения расходов ресурсов энергопотребления, водопотребления относительно предыдущего периода.</p> <p>Своевременное заполнение документации (журналов, ведомостей и т.д.),</p>	до 8	справка заверенная заведующим хозяйством
2.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	<p>Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)</p> <p>Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и охраны труда.</p> <p>Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования в закрепленном помещении</p>	<p>Уровень учреждения</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, замечаний по охране труда и технике безопасности, рациональное использование рабочего времени</p> <p>Содержание рабочего места, помещения в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной и электробезопасности.</p>	<p>до 9</p> <p>до 1</p> <p>до 2</p> <p>до 4</p> <p>но не более 5</p> <p>до 8</p>	<p>справка заверенная руководителем</p> <p>документы, подтверждающие участие</p> <p>справка заверенная руководителем</p> <p>справка заверенная заведующим хозяйством</p>
Максимальное количество баллов:				до 50	

Дата заполнения « » 20 г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» «__» 20__ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

[illegible]

**8. Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области**

за _____ 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Организация технического обслуживания территории учреждения	Содержание служебных помещений в соответствии с требованиями пожарной безопасности.	Ежедневный утренний обход здания, содержание эвакуационных путей в соответствии с требованиями пожарной безопасности.	до 15	справка заверенная руководителем
2.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный уровень 	до 1 до 2 до 4 но не более 5	документы, подтверждающие участие
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, рациональное использование рабочего времени	до 10	справка заверенная руководителем
		Соблюдение требований антитеррористической защищенности	Осуществление ежедневного контроля за соблюдением контрольно-пропускного режима в здании учреждения	до 10	справка заверенная руководителем
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленном помещении	Сохранность инвентаря		справка заверенная заведующим хозяйством
Максимальное количество баллов:				до 50	

Дата заполнения « ____ » ____ 20__ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» « ____ » ____ 20__ г.

Члены комиссии:

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>
<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>
<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>
<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>
<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>	<p>Содержание</p>

Дата составления _____

Подпись _____

9. Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области

за _____ 20 - 20 ____ г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Организация технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Своевременное обслуживание здания, помещений, оборудования, механизмов в соответствии с требованиями пожарной и антитеррористической безопасности, норм и правил в области электробезопасности и охраны труда	Оперативное устранение аварийных ситуаций и проведение работ по выполнению заявок на устранение технических неполадок действия. Контроль за системой видеонаблюдения. Своевременное информирование руководителя учреждения, заведующего хозяйством о ЧС.	до 10	справка заверенная заведующим хозяйством
		Качественное выполнение работ в благоустройстве территории.	Участие в проведении благоустройства территории	до 10	справка заверенная заведующим хозяйством
2.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	Участие в мероприятиях (жюри, комиссиях, конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень учреждения • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	до 1 до 2 до 4 но не более 5	документы, подтверждающие участие
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.	Рациональное использование рабочего времени	до 10	справка заверенная руководителем
		Соблюдение требований антитеррористической защищенности	Осуществление ежедневного контроля за соблюдением контрольно-пропускного режима в учреждении.	до 15	справка заверенная руководителем
			Максимальное количество баллов:	до 50	

Дата заполнения « ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» «__» __ 20__ г.

Члены комиссии:

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

Участники	Должности	Подписи	Должности	Подписи	Должности	Подписи	Должности	Подписи
Председатель	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов	И.И. Иванов
Члены	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров	С.С. Петров
Члены	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров	А.А. Сидоров

10. Критерии оценки эффективности деятельности сторожа
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
 за _____ 20__ - 20__ уч.г.

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Баллы	Наличие подтверждающих документов
1.	Сохранение материально-технической базы и материальных ценностей	<p>Содержание здания, территории и имущества в соответствии с требованиями электробезопасности и охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.</p> <p>Организация технического обслуживания здания, сооружений, оборудования механизмов. Выполнение работ по благоустройству территории и выполнение ремонтных работ.</p>	<p>Текущий контроль за работоспособностью систем видеонаблюдения, средств противопожарной и антитеррористической защиты. Оперативное реагирование на возникновение аварийных ситуаций.</p> <p>Исправление незначительных технических неполадок. Участие в ремонтных работах в здании и помещениях учреждения, благоустройстве территории (участие в субботниках, полив клумб, расчистка лестниц от снега и наледи и т.д.</p>	до 15	справка заверенная заведующим хозяйством
		Организация эффективной работы по экономии энергопотребления, водопотребления	Динамика снижения расходов ресурсов энергопотребления, водопотребления относительно предыдущего периода.	до 8	справка заверенная заведующим хозяйством
2.	Уровень социальной активности и исполнительской дисциплины	<p>Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.</p> <p>Ответственное отношение к сохранности здания, имущества и оборудования в закреплённом помещении</p>	<p>Рациональное использование рабочего времени</p> <p>Содержание рабочего места, помещения в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной и электробезопасности.</p>	до 8 до 9 до 50	справка заверенная заведующим хозяйством справка заверенная заведующим хозяйством
Максимальное количество баллов:				до 50	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Члены комиссии:

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Примечания

11. Критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера, главного бухгалтера
МКОУ ООШ с. Мари-Малмыж Малмыжского района Кировской области
за _____ 20 - 20 ____ уч.г.

№ п/п	Критерии и показатели качества работы	Основание для установления выплаты за качество выполняемых работ	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы 1 балл равен 1 %	Наличие подтверждаю- щих документов
1.	Высокая эффективность по обеспечению финансово – хозяйственной деятельности школы	Эффективная организация бухучета хозяйственно – финансовой деятельности школы	до 5	справка заверенная руководителем
		За экономное использование материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	до 6	справка заверенная руководителем
		Своевременное и правильное оформление документов	до 5	справка заверенная руководителем
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно – финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	до 5	справка заверенная руководителем
		Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно – материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	до 5	справка заверенная руководителем
		Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	до 5	справка заверенная руководителем

	Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил	до 5	справка заверенная руководителем
	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	до 5	справка заверенная руководителем
	Своевременное и качественное представление отчетной информации	до 5	справка заверенная руководителем
	Соблюдение коммуникативной культуры	До 2	справка заверенная руководителем
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы	До 2	справка заверенная руководителем
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Максимальное количество баллов:	до 50

Дата заполнения « » 20 г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Рассмотрено» « » 20 г.

Члены комиссии:

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Примечания

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

47 (сорок семь)
листа(ов).

Должность, директор

ФИО Дебязтова

Анна

Васильевна

(подпись)

М.П.

«20» 20 года

