

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 12
им. А. Каширина


М.Н. Неустроева
« 01 » сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор МБОУ СОШ № 12
им. А. Каширина


Н.Б. Бот
« 01 » сентября 2020 г.

**Дополнительное соглашение
к коллективному договору**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 12 муниципального образования
город-курорт Анапа имени кавалера ордена Мужества Александра Каширина

принятому на общем собрании работников протокол от 25.06.2018 № 11
уведомительная регистрация № 98-А от 26.06.2018

Общим собранием работников протокол № 1 от 31.08.2020 года решили:

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации об
исполнении подпункта «е» пункта 4 перечня поручений от 24 января 2020 г. № Пр-
113 по реализации Послания Президента Российской Федерации и во исполнение
постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14
августа 2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление в постановление
главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939
«Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие
образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного
вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам
государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих
образовательные программы начального общего, основного общего и среднего
общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные
программы» (далее - постановление № 453).

Приложение № 2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Анапа»
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата 01.09.2020 № 98-А от 26.06.2018
ОТДЕЛ ТО ОТ ЦЗН
наименование должности, подпись, Ф.И.О.
ВЕД. ОБЩ.
Л.С. Аннабергидзе

Приложение № 2
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 12

им. А. Каширина

М.И. Неустроева

01.09.2020 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 12 им.

А. Каширина

Н.Б. Бот

01.09.2020 г.



**Положение об оплате труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школы № 12
муниципального образования город-курорт Анапа
имени кавалера ордена Мужества Александра Каширина**

Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 муниципального образования город-курорт Анапа имени кавалера ордена Мужества Александра Каширина (далее – Положение) разработано в целях сохранения кадрового потенциала, усиления материальной заинтересованности и повышении эффективности труда работников и стабильности работы учреждения.

Правовым основанием оплаты труда являются Федеральный закон от 29 декабря 2012 года. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закон Краснодарского края от 26 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 387 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город-курорт Анапа» (со всеми изменениями и дополнениями), постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 03 ноября 2015 года № 4900 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 387 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город-курорт Анапа», постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 02 марта 2017 года № 900 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 392 «О введении

отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования город-курорт Анапа», постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 02 марта 2016 года № 725 «О применении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа» (со всеми изменениями и дополнениями), постановление главы муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015 года № 2762 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (со всеми изменениями и дополнениями). В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации об исполнении подпункта «е» пункта 4 перечня поручений от 24 января 2020 г. № Пр-113 по реализации Послания Президента Российской Федерации и во исполнение постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - постановление № 453).

I. Формирование фонда оплаты труда Школы

Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 муниципального образования город-курорт Анапа имени кавалера ордена Мужества Александра Каширина (далее – Школа) определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования расходов на одного учащегося в год (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ.

II. Распределение фонда оплаты труда Школы

2.1. Директор Школы в соответствии с пунктом 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание

Школы, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Школы в соотношении:

Доля ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс – не менее 70% к общему ФОТ;

Доля ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом – не более 30% к общему ФОТ.

2.2. Базовую часть ФОТ педагогического персонала включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной деятельности (внеурочной).

Школа самостоятельно определяет вид работ, относящихся к неаудиторной деятельности:

- проверка письменных работ;
- классное руководство;
- организация внеклассной работы, соревнований, конкурсов;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- руководство методическими объединениями, предметными комиссиями;
- тьюторство;
- консультации и дополнительные занятия с детьми;
- доплата за внеурочную деятельность по федеральным государственным образовательным стандартам;
- ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- работа с молодыми специалистами, «наставничество»;
- прочие.

Перечень доплат из базовой части ФОТ за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной деятельности – **Приложение № 1 к Положению об оплате труда.**

2.3. Конкретный размер доли общего ФОТ, направляемой на стимулирующую часть, Школа определяет самостоятельно. Распределение стимулирующего фонда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (**Приложение № 2 к Положению об оплате труда**)

2.4. Базовая часть оплаты труда АУП, за исключением заведующего производством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с данным Положением.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом включает оклады по профессиональным квалификационным группам.

2.4.1. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам с

дифференциацией в размере должностного оклада по уровням (*Приложение № 7 к Положению об оплате труда*)

2.4.2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) (*Приложение № 8 к Положению об оплате труда*)

2.4.3. Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых служащих (*Приложение № 9 к Положению об оплате труда*)

2.5. Оплата труда работников Школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

– за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда при обязательной специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается;

– за совмещение профессий (должностей), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– за расширение зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

– специалистам за работу в сельской местности;

– за специфику работы педагогическим работникам;

– за работу в ночное время, ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за сверхурочную работу.

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

Перечень компенсационных выплат – *Приложение № 5 к Положению об оплате труда*.

2.6. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь – вид финансовой поддержки,

предоставляемой работнику по его письменному заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями. Решение о конкретном размере принимает руководитель при наличии экономии фонда заработной платы.

Основания:

- Смерть близкого родственника.
- Рождение ребенка.
- На лечение при наличии медицинских показаний (заключение ВКК).

Размер материальной помощи - *Приложение № 6 к Положению об оплате труда*

2.7. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров между директором Школы и работником.

III. Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + 115 \text{рублей}$, где:

O - оклад педагога (должностной оклад), осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода – 4,0);

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливается Школой самостоятельно приказом;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

115 рублей – ежемесячная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам.

3.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. При обучении детей на дому зарплата педагогов определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому.

3.4. При определении оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае Стп определяется с учетом коэффициента в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении класса на 2 группы). Конкретное значение устанавливается Школой самостоятельно.

3.5. Установление заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из

численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

IV. Расчет заработной платы директора и АУП

4.1. Расчет заработной платы директора:

Количество часов всех учителей /4 / 18 = количество ставок.

Оклад директора = ФОТ аудиторной нагрузки в месяц / количество ставок *2 (Количество учеников в школе более 1000 чел., используем повышающий коэффициент 2)

4.2. Оклад заместителя директора по УР, ВР, УМР – 80% от оклада директора

V. Штатное расписание

5.1. Штатное расписание Школы формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

VI. Гарантии по оплате труда

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.2. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

6.3. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров между руководителем Школы и работниками.

6.4. Оплата труда директора Школы производится на основании трудового договора с Учредителем.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путём деления среднемесячной заработной платы директора и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

**Доплаты из базовой части ФОТ за дополнительные виды работ,
относящихся к неаудиторной деятельности**

№ п/п	Выплаты	Сумма доплат в рублях	Показатели	Примечание
1.	Проверка письменных работ	До 150 До 150 До 150	1.1.русский язык 1.2 математика 1.3.начальные классы	за 1 час за 1 час за 1 час
2.	Классное руководство	До 4000	<p>Выплачивать доплаты во всех классах, в которых в соответствии с приказом учреждения на педагогического работника возложены функции классного руководителя.</p> <p>2. Размер доплат устанавливать из расчета 4000 руб. в месяц в классе наполняемостью не менее 14 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение сумм доплат производить пропорционально численности обучающихся.</p> <p>3. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачивать за работу в каждом классе.</p> <p>4. Размер доплат устанавливать исходя из наполняемости классов по состоянию на 01 января и 01 сентября текущего финансового года.</p>	
3.	Заведование элементами инфраструктуры	До 700 До 1500 До 1000	3.1. кабинетом 3.2.мастерскими 3.3.спортзалом	
4.	Доплаты за организацию воспитательной работы (профилактика наркомании) отдельным категориям работников	2000	4.1. учитель физкультуры	При нагрузке меньше нормы рабочего времени – пропорционально нагрузке.
5.	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	До 1500		

6.	Доплата за внеурочную деятельность по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС)	Дополнительно до 6000	$Двн = Стп * Ук * Чп * К$, где Двн – доплата за внеурочную деятельность Стп – стоимость педагогической услуги на дату тарификации Ук – количество детей в группе Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность по ФГОС К – коэффициент (от 1 до 0,2) (К в зависимости от наличия средств в базовой части ФОТ)	Оплата в соответствии с расчетом. Доплата стимулирующего характера при наличии средств в базовой части ФОТ, в зависимости от объема работ
7.	Ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися, музейной работы	До 8000		Доплата единовременная, по представлению курирующего заместителя директора
8.	Консультации и дополнительные занятия с детьми, в том числе с отстающими и одаренными		$Дк = Ст * 15 * Ч * К$, где Дк – доплата за консультации Стп – стоимость педагогической услуги на дату тарификации 15 – среднее количество детей в группе (постоянная величина) Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность по ФГОС К – коэффициент (от 1 до 0,2 в зависимости от наличия средств в базовой части ФОТ)	Доплата единовременная, по представлению курирующего заместителя директора
9.	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	До 5000		Доплата единовременная, по представлению курирующего заместителя директора
10.	Работа с молодыми специалистами,	До 1000		

	«наставничество»			
11.	Тьюторство	До 4000		
12.	Прочие	До 3000		Доплата единовременная, по представлению курирующего заместителя директора
13.	Классное руководство	До 5000	<p>Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в государственных образовательных организациях.</p> <p>Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.</p> <p>Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.</p> <p>Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета.</p>	

Примечание к таблице: «До» - включительно

Конкретные суммы доплат устанавливаются приказом директора Школы, в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по установлению надбавок стимулирующего характера (далее – Положение о стимулировании) разработано в целях:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения;
- развития творческой активности и инициативы;
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня педагогических работников школы.

1.2. Настоящее Положение о стимулировании разработано на основании Трудового кодекса РФ, других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труд работников образовательных учреждений.

1.3. Положение о стимулировании предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников Школы, могут выплачиваться единовременно ежемесячно за достижение высоких результатов:

– заместителям директора - на основании отчетов о выполненной работе, по решению директора;

– остальным работникам – по представлению заместителей директора, курирующих определенное структурное подразделение;

единовременно в соответствии с методикой распределения стимулирующих надбавок;

устанавливаться на полугодие, четверть или другой оговоренный период по результатам отчетных периодов (полугодий, четвертей, месяцев), для учета динамики образовательных достижений, на основании оценки качественной деятельности педагогического работника в соответствии с методикой распределения стимулирующих надбавок.

1.5. Действие данного Положения о стимулировании распространяется на всех штатных работников школы. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением о стимулировании: общим перечнем стимулирующих выплат (*Приложение № 3 к Положению об оплате труда*), для учителей дополнительно показателями оценочного листа (*Приложение № 4 к Положению об оплате труда*).

1.6. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач. Решение о конкретном коэффициенте принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

1.7. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и общего собрания работников Школы.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплат учителям по итогам рассмотрения оценочных листов качественной деятельности и премии прочим работникам (не учителям) по итогам работы за успешное и добросовестное исполнение обязанностей, устанавливаются приказом директора Школы.

1.9. Стимулирующие выплаты учителям по итогам рассмотрения оценочных листов качественной деятельности устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.

1.10. Премия по итогам работы за успешное и добросовестное исполнение обязанностей прочим работникам (не учителям) выплачивается на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам по итогам рассмотрения выполнения критериев эффективности. Критерии эффективности работы по должностям (*Приложение № 10 к Положению об оплате труда*)

II. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников учреждения

2.1. Для рассмотрения оценочных листов качественной деятельности учителей Школы приказом директора назначается постояннодействующая комиссия по стимулирующим выплатам.

2.2. Приведенные в оценочном листе критерии и показатели могут быть изменены и дополнены администрацией Школы по согласованию с комиссией по стимулирующим выплатам в соответствии с целями, задачами Школы. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся, труду.

2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Школа вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Школы по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.3. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по

решению комиссии по стимулирующим выплатам определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

III. Механизм определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок:

– Комиссия по стимулирующим выплатам рассматривает баллы оценочного листа качественной деятельности, проставленные лично учителем, и соглашается, либо выставляет свои баллы в оценочный лист каждого учителя

– Производится подсчет баллов за установленный отчетный период (четверть, полугодие, квартал) для каждого работника Школы

– Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

– Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, запланированный на период, например, с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

– С сентября по декабрь текущего года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

– В январе следующего года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

– Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по июнь, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

– Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

– Период может изменяться по решению администрации Школы, стимулирующая выплата по оценочным листам может производиться единовременно.

IV. Показатели, уменьшающие размер надбавок

4.1. При допущении производственных нарушений размер надбавок уменьшается или снимается полностью. Уменьшение размера доплат и надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- нарушение трудовой дисциплины;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- необеспечение сохранности имущества.

Порядок создания системы контроля распределения надбавок стимулирующего характера

1. На заседании комиссии по стимулирующим выплатам рассмотрению подлежат следующие вопросы:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику;
- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Решение комиссии по стимулирующим выплатам об установлении денежного веса балла стимулирующих выплат работникам Школы принимаются большинством голосов.

3. В системе оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем учреждения, методическим советом учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления;
- результаты, полученные в рамках экспертной оценки.

4. Комиссия по стимулирующим выплатам осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения на основании всех материалов мониторинга, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Результаты итоговых баллов учителей вывешиваются для всеобщего ознакомления на информационном стенде

5. С момента опубликования оценочного листа в течение пяти дней работники вправе подать, а конфликтная комиссия, назначенная приказом директора, принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Конфликтная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения

технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, конфликтная комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении трех дней решение конфликтной комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

6. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии по стимулирующим выплатам и на основании этих листов руководитель приказом устанавливает персональные размеры надбавок стимулирующего характера на определенный период или единовременно.

7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование всех работников за достижение высоких результатов деятельности.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Перечень стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели	Коэффициент или % повышения к окладу, ставке	Сумма доплаты, руб.	Примечание		
1.	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	1.1. При наличии высшей квалификационной категории	До 0,075		У учителя - к должностному окладу		
		1.2. При наличии первой квалификационной категории	До 0,05				
2.	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание	2.1. За ученую степень кандидата наук, почетное звание "заслуженный", "народный"	До 0,075				
		2.2. За ученую степень доктора наук	До 0,15				
3.	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	При выслуге	Прочий персонал 5%	АУП, учитель 180	Учителю, у которого "учитель" - не основная должность, пересчет пропорционально педагогической нагрузке, если нагрузка меньше нормы		
		3.1. от 1 до 5				10%	360
		3.2. от 5 до 10				15%	540
		3.3. от 10 до 15				20%	720
3.4. от 15 лет и более							
4.	Персональный повышающий коэффициент к окладу		До 3,0		для АУП, УВП, МОП, прочих педагогов		

5.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	5.1. стабильно высокие показатели работы; 5.2. разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); 5.3. применение в работе достижение науки, передовых методов труда; 5.4. выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения); 5.5. сложность и напряженность выполняемой работы; 5.6. выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей		До 12000	
6.	Доплаты за организацию воспитательной работы (профилактика наркомании) отдельным категориям работников	6.1. заместитель директора по воспитательной работе 6.2. педагог-психолог 6.3. социальный педагог		2000 1000 1000	При нагрузке меньше нормы рабочего времени – пропорционально нагрузке.
7.	Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников	Учитель, прочие педагоги (старший вожатый, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель ОБЖ), младший обслуживающий персонал		3000	При нагрузке меньше нормы рабочего времени – пропорционально нагрузке, только по основной должности работника
8.	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	8.1. успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей; 8.2. инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда; 8.3. проведение качественной подготовки и проведение	Максимальным размером не ограничивается, в пределах имеющихся средств.		при увольнении работника по собственному желанию до истечения месяца лишается права на премию за месяц (Учитель также по итогам рассмотрения)

		мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; 8.4.выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса; 8.5.качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; 8.6.участие в течение периода в выполнении важных мероприятий			оценочных листов)
9.	Премия за качество выполняемых работ	9.1.поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации Краснодарского края, главой МО г-к Анапа; 9.2. присвоение почетных званий РФ и Краснодарского края; 9.3.награждение знаками отличия, орденами и медалями РФ и Краснодарского края; 9.4.награждение Почетной грамотой Минобрнауки РФ, главы администрации Краснодарского края, главы МО г-к Анапа	До 4,0 До 4,0 До 4,0 До 3,0		единовременно
10.	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	10.1.высокие показатели результативности 10.2. выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения); 10.3. выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы 10.4. прочие выплаты	Максимальным размером не ограничивается, в пределах имеющихся средств		Единовременно, не применяется к работникам, имеющим стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы
11.	Доплаты молодым специалистам	Впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, в течение 3 лет после окончания учебного заведения и заключившим трудовой договор с МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина	До 50 %	До 3000	На первые два года с момента заключения трудового договора

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Показатели	Процент повышения	Примечание
1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда)	12	По итогам специальной оценки условий труда
2.	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда)	24	По итогам специальной оценки условий труда
3.	Специалистам, работающим в сельской местности	25	Компенсационная выплата у учителей учитывается при расчете оклада (в расчетном показателе Стп). Доплата за работу в сельской местности учителям включена в расчет Стп.
4.	Доплата за совмещение профессий (должностей)		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
5.	Доплата за расширение зон обслуживания		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
6.	Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		По соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы
7.	Доплата за работу в ночное время	35	В соответствии с ТК РФ
8.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни		В соответствии с ТК РФ

Приложение № 6
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Материальная помощь

№ п/п	Основание	Сумма в рублях	Примечание
1.	Лечение при наличии медицинских показаний (заключение ВКК)	До 10000	В пределах экономии фонда оплаты труда Школы, на основании письменного заявления работника, по решению руководителя
2.	Рождение ребенка	До 5000	
3.	Смерть близкого родственника	До 10000	

*Приложение № 7
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина*

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам
базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовым ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 5 821,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, диспетчер, заведующий складом, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь, кассир, лаборант, техник (всех наименований), помощник воспитателя	0,00
1.2. Должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 6 596,00 рубля		
1-й квалификационный уровень	аккомпаниатор, диспетчер (всех наименований), специалист по охране труда, специалист по организации питания, старшина, младший воспитатель	0,00
2-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), оператор ЭВМ, практический психолог, психолог-консультант, программист, технолог по организации питания, юрист-консультант, экономист, электроник	0,06
3-й квалификационный уровень	должности служащих учебно-вспомогательного персонала, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», «ведущий»	0,10
2. Должности работников педагогического персонала		
2.1. Общеобразовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 9 493,00 рублей		
1-й квалификационный	старший вожатый, педагог-библиотекарь	0,00

1	2	3
уровень		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований), педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	0,10
2.2. Дошкольные образовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 9 741,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	0,08
3-й квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель, воспитатель логопедической группы, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	0,10
2.3. Организации дополнительного образования		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 9 648,00 рубль		
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований)	0,09
2.4. Прочие муниципальные учреждения		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 8 105,00 рублей		
2-й квалификационный уровень	социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель-логопед, учитель-дефектолог	0,10

1	2	3
уровень		
3. Должности работников административно-управленческого персонала		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 8 920,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) отделом(а)	0,00
2-й квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист)	0,1
3-й квалификационный уровень	директор, руководитель структурного подразделения	0,2

Приложение № 8
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Оклады рабочих по общим профессиям

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, (рублей)
1	2
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	5726,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	5823,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	6405,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8732,00

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, (рублей)
1	2
1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629,00

2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726,00
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823,00
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919,00
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019,00
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209,00
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405,00
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598,00

Приложение № 9
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Базовые должностные оклады общеотраслевых служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад	Минимальный повышающий коэффициент
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	5609	0,15

Приложение № 10
к положению об оплате труда
в МБОУ СОШ № 12 им. А. Каширина

Критерии эффективности по должностям

Социальный педагог

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете
2.	Проведение открытых занятий, мастер-классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации
3.	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации
4.	Индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации
5.	Организация трудоустройства подростков в рамках целевой программы
6.	Эффективная работа службы примирения
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины

Педагог-психолог

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися. Положительная динамика в развитии формируемых функций
2.	Инновационное творчество: разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу, имеющих рецензию
3.	Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) на методических объединениях, семинарах, педагогических советах, конференциях и т.д.
4.	Научно-методические, учебно-методические публикации
5.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Старший вожатый

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Наличие органов ученического самоуправления в школьном коллективе
2.	Участие учащихся, лично подготовленных данным педагогом, в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.
3.	Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность
4.	Доля общешкольных (общеучрежденческих) мероприятий, подготовленных при участии данного педагога
5.	Выступления на семинарах, конференциях, круглых столах; публикации
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины

Педагог-библиотекарь, библиотекарь

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе
2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда

3.	Высокое качество организации читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
4.	Образцовое содержание библиотеки
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Экономист

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности
3.	Участие в разработке положений, необходимых экономических расчетов
4.	Высокая эффективность по обеспечению строго соблюдения финансовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Инженер, электроник

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ. Качество выполненных работ
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
3.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета
4.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
5.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиНа)
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы
3.	Качественное контролирование расходов материалов и финансовых средств школы
4.	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы
5.	Обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала школы
6.	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала, и других помещений, иного имущества школы, а также столовой, в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности
7.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности у курируемых работников
9.	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации

10.	Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций
11.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов
12.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу материально-технического обеспечения, безопасности жизнедеятельности учащихся
13.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Делопроизводитель, инспектор по кадрам

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Качественное ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет и т.д.)
3.	Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Заведующий производством

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
3.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
4.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Кухонный рабочий, мойщик посуды

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Высокое качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил на пищеблоке
2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и технологического оборудования
3.	Эффективное участие в генеральной уборке помещений столовой
4.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Повар

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Высокое качество работы по организации детского питания
2.	Высокое соблюдение технологии, качество питания
3.	Высокое качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил на пищеблоке

4.	Эффективное участие в генеральной уборке помещений столовой
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Кладовщик

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Высокое качество работы по организации учета и хранения материалов, продуктов и др.
2.	Высокая исполнительская дисциплина, образцовое ведение документации
3.	Эффективная и своевременная реализация продуктов, соответствие потребности и условиям хранения
4.	Образцовое соблюдение санитарных норм
5.	Эффективное участие в генеральной уборке помещений столовой
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения
2.	Оперативность и качество выполнения заявок
3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
4.	Выполнение особо важных заданий
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Уборщик служебных помещений, дворник

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории
2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
3.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
4.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы
5.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Юрисконсульт

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Регулярное информирование работников учреждения о действующем законодательстве, ознакомление должностных лиц с нормативными актами, относящимися к их деятельности
2.	Качественная подготовка судебных документов
3.	Своевременное и качественное ведение претензионной работы
4.	Выполнение особо важных и срочных заданий
5.	Высокая исполнительская дисциплина, образцовое ведение документации
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Инженер по охране труда

№ п/п	Показатели (критерии)
1.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности
2.	Регулярный контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ сотрудниками
3.	Отсутствие случаев производственного травматизма
4.	Участие в смотрах по охране труда
5.	Высокая исполнительская дисциплина, образцовое ведение документации
6.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

Примечание: возможное количество баллов по каждому показателю от 0 до 5.
