СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПРО ГОБООУ ЗСШИ
_____ Антонова Д.А.
«19» июня 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом руководителя ГОБООУ ЗСШИ
от «19» июня 2023 г. № 193

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 381935F3A82EE674F53B24A4C35A0D4E
Владелец: Брайцева Елена Юрьевна
Действителен: с 30.05.2023 до 22.08.2024

П О Л О Ж Е Н И Е

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ ГОБООУ ЗСШИ

I. Общее положение

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГОБООУ ЗСШИ (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» и с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (Приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014г. № 1399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:
- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия выплат компенсационного характера;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия и оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения;
- заключительные положения;
- размеры должностных окладов по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы работников учреждения;

1.3 Система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов (далее – окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

Система оплаты труда работников учреждений формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ГОБООУ ЗСШИ, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в учреждении системы оплаты труда соглашением, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнением

трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника за его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;
е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ГОБООУ ЗСШИ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение системы оплаты труда работников ГОБООУ ЗСШИ осуществляется с учетом:
а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р (далее – Программа), региональных планов мероприятий («дорожных карт»);
б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюзной организации;
к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.4 Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплатой труда виды выплат, применяемые в ГОБООУ ЗСШИ, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории РФ, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5 Заработная плата работников, имеющих статус педагога- молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 №1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (норма труда), не может быть ниже 40 500 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.6 Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников ГОБООУ ЗСШИ не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностными государственными служащими Мурманской области, отраслевых государственных органов в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и науки Мурманской области, а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и науки Мурманской области (административно- хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.7 Расчётный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностными государственными служащими Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области определяется путем

деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностными государственными служащими Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентов надбавок к заработной плате за стаж работы в районных Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) на установленную численность государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностными государственными служащими Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до руководителя учреждения до 1 мая года, следующего за отчётным.

1.8 Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников ГОБООУ ЗСШИ определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентов надбавок к заработной плате за стаж работы в районных Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также объема средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными Законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников ГОБООУ ЗСШИ доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.9 Составление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы мурманской области.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

2.1 Фонд оплаты труда работников ГОБООУ ЗСШИ формируется на календарный год раздельно, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2 При формировании фонда оплаты труда ГОБООУ ЗСШИ предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ= ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников ГОБООУ ЗСШИ;

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Компенсационная часть ФОТ обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в

особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст- стимулирующая часть ФОТ

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

Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учётом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета част фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Единое штатное расписание ГОБООУ ЗСШИ формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников ГОБООУ ЗСШИ за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчетов нормативов для формирования фонда оплаты труда работников на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников ГОБООУ ЗСШИ устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности объема выполняемой работы.

3.4. Размеры должностных окладов работников (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям

служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) установлены по соответствующим профессиональным квалификационным группам на основе приказа Министерства образования и науки Мурманской области (**Приложение № 1** настоящему Положению).

3.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области (**Приложение № 2)**

3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и рабочих профессий устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области (**Приложение № 3)**

3.7. Положением об оплате труда работников ГОБООУ ЗСШИ устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов Приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399.

3.8. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

3.9. Размеры должностных окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем ГОБООУ ЗСШИ самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.10 При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат о одному основанию дважды.

IV. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Работникам ГОБООУ ЗСШИ устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующий новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию

для педагогических, медицинских работников, имеющих первую категорию - 1,1

для педагогических, медицинских работников, имеющих высшую категорию - 1,15

- коэффициент за специфику учреждения

в санаторных школах-интернатах на 20 %

- коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 №561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»

на 25%

Перечень должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 №86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

V. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются директором ГОБООУ ЗСШИ и закрепляются коллективном договоре, локальных нормативных актах.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующий новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями труда.

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

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- за работу в ночное время выплаты устанавливаются в размере 35% часовой ставки (оклад) за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 до 06.00.
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты :

1) оформление документации (классные журналы, табеля учета посещаемости обучающихся) в размере 1500,00 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера). Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет

осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся;

2) заведование учебными кабинетами в размере 500,00 рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера;

3) заведование костюмерной, музеем и др. в размере 1000,00 рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

4) заведование лаборантской в размере 1000,00 рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

5) руководство методическими объединениями в размере 2 500,00рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

6) проверка письменных работ (при установлении процента доплаты за проверку письменных работ учитывается наполняемость классов (25 чел.*), учебная нагрузка учителей, период заезда детей)

в 1-4 классах	10%
по русскому языку	10%
по математике	10%
по физике, химии	4%
по иностранному языку	5%
по литературе, истории	3%

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

5.3. Директор учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

VI. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В ГОБООУ ЗСШИ стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на определенный период:

- постоянные выплаты;
- регулярные выплаты (ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год)

В учреждении следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается медицинским работникам государственного областного учреждения образования. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от продолжительности непрерывного стажа медицинской работы:

- в размере 30% должностного оклада за первые три года работы и 10% за последующие два года непрерывной работы. Максимальный размер указанных надбавок не может превышать 40 % должностного оклада.

Молодым специалистам, не имеющим медицинского стажа, дающего права на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, выплата ежемесячной

двадцати процентной надбавки к должностному окладу производится в течение первых трех лет работы после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

- за библиотечный стаж работы

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за библиотечный стаж работы библиотекарю учреждения производится дифференцирование в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки:

- от 5 до 10 лет- 20%
- от 10 до 15 лет- 25%
- от 15 до 20 лет- 30%
- от 20 до 25 лет- 35%
- свыше 25 лет- 40%

Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за библиотечный стаж работы, производится в соответствии с Положением о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работником государственных областных учреждений Мурманской области, утвержденного Постановлением Правительства Мурманской области от 17.02.2005 г. №51-ПП

- за классность

При оформлении на работу классность водителя присваивается на основании водительских прав:

- водитель 1 класса – получает специалист с категориями В, С, Д, Е. -25% от оклада
- 2 класс – категории В, С, Е либо Д и Е (то есть, есть два варианта сочетания категорий)- 10% от оклада;
- 3 класс – категории В, С либо только одна категория Д - доплата не предусматривается.

-за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты (приложение №4);

-за знание и применение в работе иностранных языков;

-за ученую степень, ученое звание;

-за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 1000,00 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

-педагогу - молодому специалисту:

выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 20%;

- педагогическому работнику

Выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов,

Выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада;

- молодым специалистам (врачам, среднему медицинскому персоналу)

при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения производится выплата единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу)

проработавшим в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) здравоохранения, образования, социальной защиты населения Мурманской области 25 и более лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости или по инвалидности (по инвалидности независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов;

-медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу)

-выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада;

-выплата разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

Выплата разовой материальной помощи производится по заявлению работника учреждения. На разовую материальную помощь северные надбавки не начисляются.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий сумму баллов показателей результативности деятельности педагогических и медицинских работников:

К повышающему коэффициенту, образующему сумму баллов, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию

для педагогических, медицинских, имеющих первую категорию - 1,1

для педагогических, медицинских, имеющих высшую категорию - 1,15

2. Премии:

- за основные результаты работы за отчетный год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного года;

по итогам месяца - за подготовку учреждения к новому учебному году;

- за активное участие в летней оздоровительной кампании;
- за участие в общественной жизни.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей; с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии по итогам работы за месяц, год утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения.

Максимальный размер премии за основные результаты работы за отчетный месяц, год не ограничен.

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии:

1) за основные результаты работы по окончанию учебного года, к юбилейным датам учреждения, в связи с выходом на заслуженный отдых выплачивается работникам единовременно при:

- награждении Почетной грамотой Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области;
- награждении Почетной грамотой губернатора Мурманской области;
- награждении Почетной грамотой Мурманской областной Думы;
- награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования Кандалакшский район Мурманской области;
- награждении Благодарностью главы муниципального образования Кандалакшский район Мурманской области, Благодарностью администрации муниципального образования Кандалакшский район Мурманской области;
- награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования Зеленоборский Кандалакшского района Мурманской области;
- награждении Благодарностью главы муниципального образования городского поселения Зеленоборский, Благодарностью администрации городского поселения Зеленоборский Кандалакшского района Мурманской области;
- награждении Почетной грамотой ГОБООУ ЗСШИ.

Премия выплачивается в размере и на основании Положений о наградах награждающей стороны.

Премия к Почетной грамоте ГОБООУ ЗСШИ выплачивается за заслуги в деле обучения и воспитания детей учреждения, улучшение материально-технической базы школы, улучшение эстетического вида классных, спальных комнат, активную методическую работу, общественную работу в школе и другие виды деятельности, а также в связи с юбилейными датами учреждения.

Выплата премии производится в размере 1 000, 00 (одной тысячи рублей).

Награждение Почетной грамотой ГОБООУ ЗСШИ производится по решению педагогического совета, общего собрания трудового коллектива доводится до сведения всего коллектива.

Представление к награждению Почетной грамотой учреждения вносится на рассмотрение педагогического совета, общего собрания трудового коллектива руководителями структурных подразделений, руководителями МО.

Для рассмотрения вопроса о награждении Почетной грамотой учреждения представляются следующие документы:

-представление, либо ходатайство о награждении.

Материалы по награждению рассматриваются 2 раза в год (сентябрь, апрель)

Оформление документов о награждении, учет и регистрацию награжденных Почетной грамотой осуществляет руководители структурных подразделений школы - интерната.

Вручение Почетной грамоты производится директором школы, его заместителями.

2) в связи с юбилейными датами:

50 лет.

Выплата премии производится в размере до 3-х должностных окладов.

3) в связи с профессиональными праздниками работников.

Размер премии до 10 (десяти) тысяч рублей.

4) в связи с государственными праздничными датами.

Выплата премии производится в размере до 5 (пяти) тысяч рублей.

Перечень производственных упущений, за которые премия снижается:

- за замечание, выговор, объявленные приказом директора, перевод на нижеоплачиваемую работу;
- за наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- за упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;

- за ухудшение качества оказываемой услуги;

-нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов учреждения.

Перечень производственных упущений, за которые премия не выплачивается полностью:

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.).

Решение руководителя учреждения о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании данного Положения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, отвечает целям и задачам, определенным уставом ГОБООУ ЗСШИ, а также показателям эффективности деятельности учреждения, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;

- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;

- передача непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования учитывают систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

6.5. Основанием начисления стимулирующих выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

6.7. Выплаты стимулирующих выплат устанавливаются как в процентных, так и в абсолютных размерах (рублях) к должностным окладам (окладам).

6.8. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, без ограничения их максимальными размерами.

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.10. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится на совещании руководителем учреждения с учетом мнения экспертной комиссии, созданной руководителем, состоящей из представителей администрации учреждения, профсоюзного комитета.

VII. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера образовательного учреждения

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ и Мурманской области.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При определении окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учитываются их образование, квалификация, напряжённость (интенсивность), количество

и качество затраченного труда, сложность выполняемых мероприятий при обеспечении выполнения государственного задания.

-оклад главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя;

- оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается на 20 % ниже должностного оклада руководителя;

- оклад заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

IX. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

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

9.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

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

При формировании штатного расписания устанавливается численность основного персонала не менее 61% (в том числе учителей-35%) от общей численности работников учреждения.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу ГОБООУ ЗСШИ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение – педагогический и медицинский персонал, помощник воспитателя.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу ГОБООУ ЗСШИ относятся работники младшего обслуживающего персонала (водитель автомобиля, дворник, заведующий складом, уборщики служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту

зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, сторож (вахтер)).

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу ГОБООУ ЗСШИ относятся: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно- хозяйственной работе, главный бухгалтер образовательного учреждения, врач-руководитель медицинского блока, заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по государственным закупкам, специалист по охране труда, системный администратор.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Размеры окладов работников ГОБООУ ЗСШИ

по соответствующим профессиональным квалификационным группам

(приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 27.10.2022 №1711)

Квалификационные уровни	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Размер должностного оклада (в рублях)**
		на 01.10.2022
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022- 4513		
	Вожатый, помощник воспитателя	4513
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
II квалификационный уровень - Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 - 8746	**Педагог–организатор, педагог дополнительного образования**	9468
III квалификационный уровень- Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 -8866	**Воспитатель, педагог- психолог**	9625
IV квалификационный уровень - Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 - 9343	**Учитель**	10211
Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал»		
I квалификационный уровень- Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022 – 5087	**Инструктор по лечебной физкультуре**	5340
III квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022 – 5934	**Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат/медицинская сестра по массажу**	6110
IV квалификационный уровень- Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022 – 6587	**Медицинская сестра процедурной**	6587
V квалификационный уровень- Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022 – 7443	**Старшая медицинская сестра**	7443
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 - 7859		

II квалификационный уровень	**Врач- педиатр**	8250
	Врач-руководитель медицинского блока	7859
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Минимальный размер оклада (в рублях) – с 01.10.2022 - 5719		
	Библиотекарь	5719

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

Размеры окладов работников ГОБООУ ЗСШИ,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 21.10.2022 №630)

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Размер должностного оклада (в рублях) на 01.10.2022**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
II квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022- 4565	**Заведующий складом**	4828
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
I квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022- 6087	**Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор**	6437
II квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 - 6266	**Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор** - II категории	6627
III квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022- 6802	**Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор** - I категории	7192
IV квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022 - 7608	**Ведущий бухгалтер, ведущий экономист**	8045
V квалификационный уровень Минимальный размер оклада (в рублях)- с 01.10.2022- 8324	**Заместитель главного бухгалтера**	8802

Приложение №3
к Положению об оплате труда

Размеры окладов работников ГОБООУ ЗСШИ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам
(приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 21.10.2022 №630)

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	**Наименование профессий рабочих**	**Размер должностного оклада (рублей) на 01.10.2022**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1 разряд Минимальный размер оклада (в рублях)- *с 01.10.2022 - 3133*	**Дворник, сторож, уборщик служебных помещений**	3407
2 разряд Минимальный размер оклада (в рублях)- *с 01.10.2022 - 3222*	**Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий**	3407
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
4 разряд Минимальный размер оклада (в рублях)- *с 01.10.2022 - 3672*	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**	3882
5 разряд Минимальный размер оклада (в рублях)- *с 01.10.2022 -4027*	**Повар детского питания**	4258
1 квалификационный уровень		
6 разряд Минимальный размер оклада (в рублях)- *с 01.10.2022 - 4477*	**Водитель автомобиля**	6815

Приложение №4
к Положению об оплате труда

Перечень показателей результативности деятельности

1. Административно-управленческий персонал

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	наличие замечаний по итогам ревизий и других проверок	до -10		
		продуктивность реализации программы развития образовательного учреждения	до 10		
		организация семинаров, конкурсов, конференций по распространению передового опыта работы	до 20		
		отсутствие популяризации работы учреждения: на сайте, в группе вк, выступления на семинарах, конференциях и т.п., статьи в периодических изданиях	до -10		
		высокие результаты методической деятельности (наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, выставок и других мероприятий разных уровней)	до 20		
2	Организация инновационной деятельности, обновление содержания образовательного, воспитательного процесса	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	до 10		
3	Организация работы по социальной поддержке обучающихся	организация работы по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	до 10		
		организация работы органов ученического самоуправления	до 10		
4	Организация управление и контроля над основной деятельностью.	своевременное представление аналитических материалов	до 10		
		неэффективность разрешения	до -10		

	Исполнительская дисциплина	организационных конфликтов			
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 10		
		ИТОГО	**100**		

Главный бухгалтер образовательного учреждения					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Наличие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	до -10		
		Наличие обоснованных жалоб и обращений сотрудников к директору по вопросам профессиональной деятельности (не качественное исполнение должностных обязанностей)	до -10		
		Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчётности	до 15		
		Эффективная работа с подотчётными лицами (ведение расчетов с подотчётными лицами, осуществление контроля за правильным оформлением авансовых отчётов).	до 10		
		Обеспечение эффективности использования целевых средств	до 10		
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	до 10		
		Разработка локальных актов, положений, подготовка	до 15		

		экономических расчетов			
		Осуществление внутреннего финансового контроля	до 10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 30		
		ИТОГО	**100**		

Ведущий бухгалтер					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Наличие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	до -10		
		Наличие обоснованных жалоб и обращений сотрудников к директору по вопросам профессиональной деятельности (не качественное исполнение должностных обязанностей)	до -10		
		Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчётности	до 15		
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	до 10		
		Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, выдачи расчетных листков и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	до 20		
		Обеспечение своевременных расчётов с контрагентами (поставщиками, подрядчиками) и эффективный контроль за отсутствием просроченной	до 20		

		кредиторской и дебиторской задолженности			
		Ведение расчетов с подотчётными лицами, осуществление контроля за правильным оформлением авансовых отчётов.	до 10		
		Уровень неисполнительной дисциплины работника (своевременное и качественное предоставление отчётности, информации в соответствии с установленными требованиями)	до -10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 25		
		ИТОГО	**100**		

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения	Отсутствие/наличие предписаний надзорных органов	+10--10		
		Оперативность исполнения предписаний	+10--10		
		Своевременность/несвоевременность заключения хозяйственных договоров, оформление проектно-сметной документации	+10--10		
		Уровень качества подготовки учреждения к началу учебного года и организации ремонтных работ	+10--10		
		Своевременное/несвоевременное и целевое расходование средств	+10--10		
		Своевременное/несвоевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет	+5--5		
		Удовлетворенность участников образовательного	до 5		

		процесса качеством санитарно-гигиенических условий			
		Оперативное и качественное составление текущей и перспективной документации	до 10		
		Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы-интерната; безопасности школьных перевозок	+10--10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 10		
		исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и т.п)	до 10		
		ИТОГО	100		

Специалист по кадрам					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Качественно и своевременно проведенный документооборот, своевременность предоставляемых отчетов в различные организации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 20		
		Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	до 10		
		Ведение приказов по обучающимся.	до 5		
		Ведение документации по воинскому учету	до 5		
		Наличие обоснованных	-5		

		жалоб со стороны участников образовательного процесса			
		Своевременное доведение до работников школы распоряжений директора школы (ознакомления с ними работников), учет исполнения	до 5		
		Своевременная подготовка статистической отчетности и предоставление ее в установленном порядке	до 10		
		Подготовка документации на сотрудников учреждения в пенсионный фонд	до 10		
		Предоставление отчетности по военно-учетной работе в учреждении	до 10		
		Наличие замечаний проверяющими организациями	-10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 25		
		ИТОГО	**100**		

Библиотекарь					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Сохранение высокого уровня востребованности обучающимися информационных ресурсов медиатеки, библиотеки	до 10		
		Высокая читательская активность обучающихся	до 10		
		Оформление тематических выставок по творчеству писателей, знаменательных дат, по	до 10		

		ПДД			
		Высокий уровень планирования и проведения библиотечных часов	до 10		
		Эффективная работа по комплектованию библиотеки учебным и книжным фондом	до 10		
		Привлечение внешних ресурсов	до 10		
		Совместное проведение мероприятий с педагогами учреждения	до 15		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 20		
		Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и т.п)	до 5		
		ИТОГО	**100**		

2. Педагогический персонал

Учитель					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл) _____ _____ Мероприятия, ФИ обучающихся, активная ссылка, грамота	Оценка экспертной группы (балл)
1.	Реализация **дополнительных** проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, кураторство реализации смен и др.)	Результативность участия обучающихся в проектах, программах, **не внесенных в план смены**	**до 10** *(до 5 мероприятий, 2 балла- 1 мероприятие, кураторство до 5 баллов)*		
2.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах в соответствии с планом мероприятий мероприятий Министерств и ведомств и др.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.:	**9**		
		участие: 1 – 7 человек *0,1 балла за человека*			
		8 – 15 человек *0,2 балла за человека*			
		16 и более *0,3 балла за человека*			
		победители и призёры на уровне:			
		- организации *0,5*	**До 7**		
		- муниципальном *1,5*			
		- областном *2*			
		- всероссийском *3*			
	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах различных организаций и сообществ	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п	**До 2**		
3.	Участие в коллективных педагогических проектах	участие в реализации программы развития учреждения, в деятельности инновационных площадок, работа в составе творческой группы	**До 10**		
4.	Повышение профессионального педагогического мастерства	Руководство творческими группами, разработка программы смены и др. *до 5*	**До 15**		
		Проведение открытых уроков с приглашением руководителя МО, администрации, коллег до *5*			

		Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценки знаний, умений и навыков обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий (презентаций, обновление собственной страницы на образовательных порталах, обновление собственного блога) до *5*			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности в соответствии с планом мероприятий Министерства просвещения, образования (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 18**		
		Учреждение ***1***			
		Муниципальный ***2***			
		Районный ***3***			
		Областной ***5***			
		Всероссийский 7			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 4**		
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по формированию здорового образа жизни *0,5*	**До 1**		
		Применение здоровьесберегающих технологий *0,5*			
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета,		До 5		

	выставки и др.)				
7.	Популяризация деятельности учреждения	Публикация методических, учебно-дидактических материалов и пособий, опыта работы на сайтах, СМИ (в зависимости от уровня):	**До 9**		
		муниципальном *2*			
		областном *3*			
		всероссийском *4*			
		Заметки вконтакте, на сайте, в периодических изданиях *0,5/2/2,5*	**До 5**		
		Администрирование группы вк	**До 2**		
8.	Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся	Удовлетворённость обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога	**- 5 –0**		
		Эффективность работы по защите прав и законных интересов обучающихся			
	Сложность контингента обучающихся (с отклонениями в развитии, классы – комплекты)		**до 3**		
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	- качественное ведение документации (по итогам внутренних и внешних проверок)	**- 5 - 0**		
		ИТОГО	**100**		

Воспитатель					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл) _____ _____ Мероприятия, ФИ обучающихся, активная ссылка, грамота	Оценка экспертной группы (балл)
1.	Реализация **дополнительных** проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, кураторство реализации смен и др.)	Результативность участия обучающихся в проектах, программах, **не внесенных в план смены**	**до 6** *(до 3 мероприятий, 2 балла- 1 мероприятие)*		
	Участие и результаты	Результативность участия	**9**		

2.	участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах в соответствии с планами мероприятий Министерств и ведомств и др.	обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.:			
		участие: 1 – 7 человек *0,1 балла за человека*			
		8 – 15 человек *0,2 балла за человека*			
		16 и более *0,3 балла за человека*			
		победители и призёры на уровне:			
		- организации *0,25*	**До 5**		
		- муниципальном *1,0*			
		- областном *1,5*			
		- всероссийском *2,25*			
	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах различных организаций и сообществ	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п	**До 2**		
3.	Участие в коллективных педагогических проектах	участие в реализации программы развития учреждения, в деятельности инновационных площадок, работа в составе творческой группы	**До 8**		
		Участие во всероссийском проекте гражданско-патриотической направленности	**0,7-одно мероприятие**		
4.	Повышение профессионального педагогического мастерства	Руководство творческими группами, разработка программы смены и др. *до 5*	**До 15**		
		Проведение открытых мероприятий с приглашением руководителя МО, администрации, коллег до *5*			
		Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценки знаний, умений и навыков обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий (презентации, обновление собственной страницы на образовательных порталах, обновление			

		собственного блога) до *5*			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности в соответствии с планами мероприятий Министерств и ведомств (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 18**		
		Учреждение ***1***			
		Муниципальный ***2***			
		Районный ***3***			
		Областной ***5***			
		Всероссийский 7			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 4**		
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по формированию здорового образа жизни *2,5*	**До 5**		
		Применение здоровьесберегающих технологий *2,5*			
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выставки и др.)		До 7		
7.	Популяризация деятельности учреждения	Публикация методических, учебно-дидактических материалов и пособий, опыта работы на сайтах, СМИ (в зависимости от уровня):	**До 9**		
		муниципальном *2*			
		областном *3*			
		всероссийском *4*			
		Заметки вконтакте, на сайте *3(0,1-качественная заметка)/2*	**До 5**		

8.	Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся	Удовлетворённость обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога	**- 5 –0**		
		Эффективность работы по защите прав и законных интересов обучающихся			
	Сложность контингента обучающихся (с отклонениями в развитии, классы – комплекты)		**до 5**		
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	- качественное ведение документации (по итогам внутренних и внешних проверок)	**- 5 - 0**		
		ИТОГО	**100**		

Педагог - психолог					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл) _____ _____ Мероприятия, ФИ обучающихся, активная ссылка, грамота	Оценка экспертной группы (балл)
1.	Эффективность психолого-педагогического сопровождения обучающихся, родителей, педагогических кадров	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции) с участниками образовательного процесса	**До 5**		
2.	Реализация **дополнительных** проектов (групповые и индивидуальные проекты обучающихся, кураторство реализации смен и др.)	Курсы внеурочной деятельности по профориентации	**до 8**		
3.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах в соответствии с планом мероприятий Министерства просвещения и др.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.:	**9**		
		участие: 1 – 7 человек *0,1 балла за человека*			
		8 – 15 человек *0,2 балла за человека*			
		16 и более *0,3 балла за человека*			
		победители и призёры на уровне:	**До 5**		
		- организации *0,25*			

		- муниципальном *1,0*			
		- областном *1,5*			
		- всероссийском *2,25*			
	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах различных организаций и сообществ	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.	**2**		
4.	Участие в коллективных педагогических проектах	участие в реализации программы развития учреждения, в деятельности инновационных площадок, работа в составе творческой группы	**До 5**		
5.	Повышение профессионального педагогического мастерства	Руководство творческими группами, разработка программы смены и др. *до 5*	**До 15**		
		Проведение открытых мероприятий с приглашением руководителя МО, администрации, коллег до *5*			
		Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценки знаний, умений и навыков обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий (презентации, обновление собственной страницы на образовательных порталах, обновление собственного блога) до *5*			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности в соответствии с планом мероприятий Министерства просвещения, образования (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 18**		

		Учреждение ***1***			
		Муниципальный ***2***			
		Районный ***3***			
		Областной ***5***			
		Всероссийский 7			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 4**		
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по формированию здорового образа жизни *3*	**До 6**		
		Применение здоровьесберегающих технологий *3*			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выставки и др.)		До 5		
	Популяризация деятельности учреждения	Публикация методических, учебно-дидактических материалов и пособий, опыта работы на сайтах, СМИ (в зависимости от уровня):	**До 9**		
		муниципальном *2*			
		областном *3*			
		всероссийском *4*			
		Заметки вконтакте, на сайте, в периодических изданиях *0,5/2/2,5*	**До 5**		
		Администрирование группы вк	**До 2**		
9.	Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся	Удовлетворённость обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога	**- 5 –0**		
		Эффективность работы по защите прав и законных интересов обучающихся			
	Сложность контингента обучающихся (с отклонениями в развитии)		**до 2**		
10	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных	- качественное ведение документации (по итогам внутренних и внешних проверок)	**- 5 - 0**		

	обязанностей				
		ИТОГО	**100**		

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл) _____ _____ Мероприятия, ФИ обучающихся, активная ссылка, грамота	Оценка экспертной группы (балл)
1.	Реализация **дополнительных** проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, кураторство реализации смен и др.)	Результативность участия обучающихся в проектах, программах, **не внесенных в план смены**	**до 6** *(до 3 мероприятий, 2 балла- 1 мероприятие)*		
2.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах в соответствии с планом мероприятий Министерств и ведомств	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п.:	**9**		
		участие: 1 – 7 человек *0,1 балла за человека*			
		8 – 15 человек *0,2 балла за человека*			
		16 и более *0,3 балла за человека*			
		победители и призёры на уровне:			
		- организации *0,25*	**До 5**		
		- муниципальном *1,0*			
		- областном *1,5*			
		- всероссийском *2,25*			
	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах различных организаций и сообществ	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.п	**2**		
3.	Участие в коллективных педагогических проектах	участие в реализации программы развития учреждения, в деятельности инновационных площадок, работа в составе творческой группы	**До 10**		
4.	Повышение профессионального педагогического мастерства	Руководство творческими группами, разработка программы смены и др. *до 5*	**До 15**		

		Проведение открытых мероприятий с приглашением руководителя МО, администрации, коллег до *5*			
		Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценки знаний, умений и навыков обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий (презентации, обновление собственной страницы на образовательных порталах, обновление собственного блога) до *5*			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности в соответствии с планом мероприятий Министерства просвещения, образования (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 18**		
		Учреждение ***1***			
		Муниципальный ***2***			
		Районный ***3***			
		Областной ***5***			
		Всероссийский 7			
		Участие педагогического работника в научной, научно-методической сферах педагогической деятельности (научно-практические конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы и др.)	**До 4**		
5.	Организация физкультурно-	Организация мероприятий по формированию	**До 3**		

	оздоровительной и спортивной работы	здорового образа жизни *1,5*			
		Применение здоровьесберегающих технологий *1,5*			
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выставки и др.)		До 5		
7.	Популяризация деятельности учреждения	Публикация методических, учебно-дидактических материалов и пособий, опыта работы на сайтах, СМИ (в зависимости от уровня):	**До 9**		
		муниципальном *2*			
		областном *3*			
		всероссийском *4*			
		Заметки вконтакте, на сайте, в периодических изданиях *0,5/2/2,5*	**До 5**		
		Администрирование группы вк	**До 2**		
8.	Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся	Удовлетворённость обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога	**- 5 –0**		
		Эффективность работы по защите прав и законных интересов обучающихся			
	Сложность контингента обучающихся (с отклонениями в развитии)		**до 7**		
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	- качественное ведение документации (по итогам внутренних и внешних проверок)	**- 5 - 0**		
		ИТОГО	**100**		

3. Медицинский персонал

№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Нарушения трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей	до -10		
		Наличие осложнений при проведении лечебно-оздоровительных процедур, зафиксированных в медицинской документации	до -10		
		Нарушения в использовании и хранении лекарственных средств	до -10		
		Некачественное и несвоевременное оформление медицинской документации	до -10		
		Наличие обоснованных жалоб со стороны детей на качество оздоровительных процедур и соблюдение принципов этики	до -10		
		Проведение эффективной санитарно – просветительской работы с персоналом учреждения, обучающимися и их родителями	до 30		
		Участие в заседаниях педсоветов психолого-педагогических семинарах и др. мероприятиях	до 10		
		Своевременный и качественный сбор, обработка и представление учетно-отчетной информации, справок, сведений и т.п.	до 10		
		Качественный и своевременный контроль за организацией работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников.	до 25		

2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 25		
		ИТОГО	**100**		

4. Вспомогательный персонал

Вожатый					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1.	Организация деятельности временного детского коллектива (группы, объединения), ученического самоуправления	Наличие временных детских коллективов, ученического самоуправления.	**до 10**		
2.	Участие членов временного детского коллектива и активистов ученического самоуправления в воспитательных программах образовательной организации под руководством вожатого.	Охват детей, участвующих в реализации программ. Разнообразие видов мероприятий различного направления под руководством вожатого.	**до 15**		
3.	Участие обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, выставках и т.д. под руководством вожатого	Результативность участия обучающихся :			
		участие: 1 – 7 человек	**до 5**		
		8 – 15 человек			
		16 и более			
		победители и призёры на уровне:			
		- организации	**до 5**		
		- муниципальном			
		- областном			
		- всероссийском			
4.	Участие в организации каникулярного отдыха обучающихся	Наличие различных форм организации каникулярного времени обучающихся	**до 5**		
5.	Вовлечение обучающихся в досуговую деятельность	Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в досуговую деятельность	**до 5**		
6.	Повышение профессионального развития вожатого	Повышение квалификации (проведение открытых мероприятий; повышение	**до 5**		

		квалификации в форме семинаров; прохождение курсов повышения квалификации)			
7.	Уровень сформированности информационно-технологической компетентности вожатого	-Владение ИКТ технологиями, эффективное применение их в практической деятельности; -презентации; -документы электронной таблицы; -образовательные ресурсы сети Интернет	**до 10**		
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по формированию здорового образа жизни	**до 5**		
		Применение здоровьесберегающих технологий			
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, игровых, музея и др.)		до 5		
10.	Популяризация деятельности учреждения	Публикация методических, учебно- дидактических материалов и пособий, опыта работы на сайтах, СМИ (в зависимости от уровня):			
		организации	**до 10**		
		муниципальном			
		областном			
		всероссийском			
		Заметки вконтакте, на сайте, в периодических изданиях	**до 5**		
11.	Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся	Удовлетворённость обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога	**до 5**		
		Эффективность работы по защите прав и законных интересов обучающихся			
	Сложность контингента обучающихся, воспитанников (с отклонениями в развитии, классы – комплекты, разновозрастные группы)		**до 5**		
12.	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями		**до 5**		
		ИТОГО	**100**		

Помощник воспитателя, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 10		
		Интенсивность труда связанного с погрузочно-разгрузочными работами	до 10		
		Качественное проведение генеральных уборок помещений и территории	до 20		
		Качество, показанное при проверках внутренних и вышестоящих организаций.	до 10		
		Осуществление контроля за сохранностью и целостностью мягкого инвентаря, спецодежды.	до 10		
		Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	до -10		
		Наличие случаев кражи по вине сторожа	до -10		
		Обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения зданий	до 10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 30		
		ИТОГО	**100**		

Повар, заведующий складом					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Интенсивность труда связанного с погрузочно - разгрузочными работами	до 30		
		Качество, показанное при проверках внутренних и вышестоящих организаций	до -15		
		Качественное проведение генеральных уборок помещений пищеблока, складских помещений	до 10		
		Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	до -10		
		Своевременное предоставление документации	до 10		
		Соблюдение требований к качеству, срокам и условиям хранения, порционирования, оформления и подачи блюд	до 15		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 35		
		ИТОГО	**100**		

Водитель автомобиля					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Расширение зоны обслуживания (выполнение ремонтных работ автотранспорта)	до 20		
		Увеличение сложности работ в осеннее – зимний период	до 20		
		Качество выполнения курьерских работ	до 10		
		Интенсивность труда связанного с погрузочно - разгрузочными работами	до 10		
		Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	до -10		
		Соблюдение этики общения с участниками образовательного процесса, сотрудниками организации	до 10		
		Аварийность	до -10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 30		
		ИТОГО	**100**		

Специалист по охране труда					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации и журналов по охране труда	до 10		
		Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы	до 20		
		Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах	до 10		
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на нарушение норм охраны труда	до 20		
		Обеспечение выполнения мероприятий по предписаниям контролирующих организаций	до 10		
		Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	до 10		
		Качество, показанное при проверках внутренних и вышестоящих организаций	до -15		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 20		
		ИТОГО	**100**		

Системный администратор					
№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1	Качество выполняемых работ	Обеспечение устойчивой и бесперебойной работы локальной сети	до 10		
		Профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния, произведение необходимых настроек программного оборудования (тестирование)	до 10		
		Своевременное обновление программного обеспечения	до 10		
		Обеспечение работы технических средств	до 5		
		Обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	до 5		
		Ликвидация возникших проблем с техническим состоянием оборудования	до 10		
		Своевременное размещение материалов на сайте школы, bus.gov.ru	до 10		
		Заведение заявок на обучение	до 20		
		Своевременное обеспечение индивидуальной консультацией и технической поддержкой сотрудников школы при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет	до 10		
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 10		
		ИТОГО	**100**		