

Согласовано
Председатель ПК

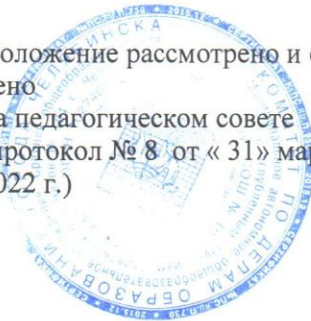
Николаец И.Н.
« 31 » марта 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МАОУ «СОШ №104»

Петрова О.В.
Приказ № 36 п.6 от « 31 » марта 2022 г.



Положение рассмотрено и одобрено
на педагогическом совете
(протокол № 8 от « 31 » марта
2022 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных
предметов № 104 г. Челябинска»
(является неотъемлемой частью Коллективного договора МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска»)

I. Общие положения

1. Нормативная база настоящего положения:

Название нормативных документов	Основное содержание
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»	Должности работников образовательных учреждений
Приказ МОиН Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»	Нормирование труда
Приказ государственного Комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»	Работа с неблагоприятными условиями труда

<p>Постановление Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013 № 1816 «О Законе Челябинской области " О представлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях... "»</p>	<p>Порядок расходования субвенций, перечень должностей замещаемых работниками муниципальных образовательных организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств, предоставляемых местному бюджету в виде субвенций</p>
<p>Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»</p>	<p>Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений</p> <p>Выплата стимулирующих и компенсационных выплат</p> <p>Премияльные выплаты</p>
<p>Решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 " Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска "»</p>	
<p>Решение Челябинской городской Думы от 02.12.2016 № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 " Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска "»</p>	
<p>Решение Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 " Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска "»</p>	
<p>Решение Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы</p>	

от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»	
Решение Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»	
Устав МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска»	МАОУ «МАОУ СОШ № 104 г. Челябинска» устанавливает заработную плату работников, в том числе устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам. Определяет порядок и размер стимулирующих выплат и премирования работников в пределах собственных средств и ограничений, установленных Учредителем

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 104 г. Челябинска" (далее – МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска»).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» за счет средств местного, областного, федерального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда в МАОУ "СОШ № 104 г. Челябинска" устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Основные условия оплаты труда

5. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, Челябинской области и городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения профсоюзного органа работников.

7. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

8. Фонд оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности.

9. МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

10. При наступлении временной нетрудоспособности самого работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска - ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Основанием для этого послужит выданный работнику в установленном порядке больничный лист нетрудоспособности. Дни отпуска, в которые сотрудник находился на больничном, он вправе использовать сразу после выхода с больничного или в любое другое удобное ему время. Если во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник осуществлял уход за больным членом семьи, отпуск также подлежит продлению.

III. Оплата труда педагогических работников.

11. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы,

определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з/п} = ((S_{з/п} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з/п}$ — месячная заработная плата учителей;

$S_{з/п}$ — ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ — фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ — норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ — выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ — выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ — уральский коэффициент.

12. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

13. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

15. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

16. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

17. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей, организующих формы очно-заочного обучения (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По оконча-

нии каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

18. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

19. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

21. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

22. В МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

22.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

22.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4-12% должностного оклада. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата утвержден в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

Директор МАОУ «СОШ №104» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Специальная оценка в отношении рабочих мест, прошедших аттестацию по условиям труда, может не проводиться в течение 5 (пяти) лет со дня завершения аттестации рабочих мест, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

22.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

22.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей).

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

22.3.2. доплата за расширение зон обслуживания.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

22.3.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

22.3.4. доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд, которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

22.3.5. доплата за работу в ночное время. Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет **35 процентов** оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

22.3.6. оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

22.3.7. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К таким выплатам относятся:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделах, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных. Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с **Приложением №1** к настоящему Положению.
- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - 20 %

должностного оклада пропорционально фактически отработанному времени.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (*Положение об эффективности деятельности и качества труда работников*), приложениями № 2, 3 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников школы, устанавливаемым приказом директора школы, с учетом мнения представительного органа работников.

26. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

27. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются один раз в год на 01 сентября.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональ-

ной деятельности работников за истекший период для определения выплат стимулирующего характера на следующий учебный год.

28. В МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска" устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

28.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения, а именно:

- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации.

Размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Руководителю учреждения выплата устанавливается приказом (Председателем Комитета по делам образования Администрации г. Челябинска) соответствующего органа. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть двух видов:**

28.1.1. за сложность и напряженность до 100 % от должностного оклада устанавливаются педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при выполнении работ высокого уровня сложности и ответственности, непосредственно обеспечивающих стабильное функционирование учреждения, и/или сопровождающихся высоким уровнем конфликтности;

28.1.2. за выполнение особо важных (срочных) работ.

Выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, не более 50% от должностного оклада или в абсолютной величине.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году, участие в субботниках (День земли), ремонтных работах; устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта;
- подготовки и проведении мероприятий по развитию ученического, педагогического самоуправления, по развитию школьной инфраструктуры: зимние уголки, по развитие научно- методической базы школы (научно- исследовательских лабораторий);
- подготовки и своевременной сдачи квартальной и годовой отчетности;

- подготовки и проведении работ, связанных с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;
- организации на высоком уровне подготовки учащихся к итоговой аттестации и психолого- педагогического сопровождения выпускных классов;
- организации совместной работы с филиалом по научно- методическому, информационному сопровождению образовательного процесса, организацию совместных спортивных, художественно-эстетических, интеллектуальных мероприятий.
- другие особо важные и ответственные работы, связанные с выполнением государственных федеральных и региональных программ.

Максимальный размер выплаты –50% от оклада, ставки заработной платы независимо от нагрузки.

28.2. Выплаты за качество выполняемых работ

- заместителю директора, руководителю структурного подразделения, педагогу за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения до 100% от должностного оклада.

Учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и сотрудникам, педагогам выплаты устанавливаются на основании решения Комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников или Мониторингово- экспертного совета(МЭС) и «Положения об эффективности деятельности и качества труда работников МОУ «СОШ № 104 г. Челябинска». Комиссия или МЭС рассматривают выполнение критериев и определяет размер выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом ежегодно на 01 сентября, а вновь пришедшим сотрудникам – на 1 число месяца, следующего за месяцем поступления на работу. Конкретный размер выплат устанавливается работникам в приказе руководителя Учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников или МЭС по согласованию с профсоюзной организацией.

Размеры за качество выполняемых работ педагогическим персоналом устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников на основании «Положения о мониторинге качества педагогической, научно- методической, инновационной деятельности работников МАОУ "СОШ № 104 г. Челябинска" (учителя, педагога-психолога, руководителя структурного подразделения-заведующего кафедрой). Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно проявляющие степень результативности работы педагогов. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется мониторингово-экспертным советом учреждения, созданным для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления общеобразовательного учре-

ждения - Совета школы и профсоюзной организации учреждения. Размер надбавок по перечисленным выше видам работ определяется системой мониторинга деятельности педагога, заведующего кафедрой, педагога- психолога, социального педагога. Мониторинг проводится в течение всего учебного года, а итоги подводятся 1 раз в учебный год в июне текущего календарного года. В мониторинге имеют право принимать участие все педагоги МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска", работающие на постоянной основе, независимо от возраста, стажа работы и уровня образования.

Проведение мониторинга осуществляется администрацией школы, заведующими кафедрами и членами кафедр, аттестационной комиссией, мониторингово-экспертным советом, утвержденным приказом директора школы, согласованным с профсоюзным комитетом работников школы.

Размер доплат педагогическим работникам: учителям-предметникам, заведующим кафедр, педагогам- психологам, социальным педагогам – определяется по пяти уровням от ставки:

- 1) 25%
- 2) 20%
- 3) 15%
- 4) 10%
- 5) 5%

Параметры и критерии оценки прописаны в мониторинговых картах учителя предметника, заведующего кафедрой (руководителя структурного подразделения), педагога-психолога. Параметры- показатели едины для всех педагогических работников, а именно:

- аналитическая деятельность (анализ научно- методической, учебной работы)
- целеполагание и планирование (рабочие программы по предмету, внеурочной деятельности, контроль-измерительные материалы),
- организация работы (качество уроков, занятий),
- результативность работы(результаты активного контроля).

Молодые специалисты или учителя, первый год работающие в МАОУ «СОШ №104 г. Челябинска», обладают правом, не проходя мониторинговые экспертизы, получить высший уровень стимулирующей доплаты- 10- 20% (с учётом опыта работы, образования и квалификационной категории) с целью стимулирования пришедших педагогов на качественную педагогическую деятельность, освоение молодыми педагогами системой научно- методической и инновационной работы школы.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по критериям и показателям, утвержденным Комитетом по делам образования для руководителей образовательных учреждений, других работников – по критериям и показателям, утвержденным образовательным учреждением.

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в данном учреждении согласно приказу учреждения.

- 28.3.** выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 28.4.** выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 28.5.** выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников
- 28.6.** выплата педагогическим работникам за квалификационную категорию от учебной нагрузки;
- 28.7.** ежемесячная надбавка водителю за профессиональное мастерство;
- 28.8.** премиальные выплаты по итогам работы (производятся согласно Положения о премировании работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска».
- 28.9.** выплаты работникам педагогического, административно-управленческого и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных грантами работ.
- 29.** выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

Перечень и размер выплат стимулирующего характера для работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска» приведен в **Приложении 2** к настоящему Положению.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

30. Заработная плата директора МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска", заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

32. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и закрепляются в трудовом договоре.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, ины-

ми нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения с учетом средств от приносящей доход деятельности.

35. Условия оплаты труда директора школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5

37. Условия оплаты труда руководителя устанавливается исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с п. 47 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности школы и работы директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

38. Решение об оказании материальной помощи директору школы принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

39. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска".

40. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах согласно раздела IV настоящего Положения.

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем

учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах с учетом **приложения № 3** к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

42. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников

43. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

44. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

45. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

46. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

47. Особенности формирования штатного расписания в МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска":

В МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска" предусматриваются должности педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска".

48. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

IX. Заключительные положения

49. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

50. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным органом работников.

52. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**Перечень и размеры компенсационных выплат, устанавливаемых
работникам МАОУ "СОШ № 104 г. Челябинска"**

	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:	% от должн. Оклада или фиксированная сумма
1.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного и профильного уровня по предмету	15% от часов углубленного (профильного) обучения
2.	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20%
3.	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	3-20%
4.	за классное руководство учителям 1-11 классов (областной бюджет)	3000 руб*
5.	Денежное вознаграждение за классное руководство учителям 1-11 классов (федеральный бюджет)	5000 руб*
6.	за проверку письменных работ * - учителям начальных классов - учителям русского языка - литературы - учителям математики - иностранного языка - учителям истории, обществознания, химии, физики, биологии, географии, ОБЖ	5 независимо от нагрузки 5 3 3 2 1
7.	за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	10
8.	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20

*выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАОУ "СОШ №104 г. Челябинска"

№	Перечень выплат	Размер % от оклада или фиксированная сумма
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1	за сложность, напряженность	до 100
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы общеобразовательного учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	5 5
3.2	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» РФ; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания РФ, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения».	5
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет²	
4.1	Библиотечным работникам МАОУ СОШ № 104 г. Челябинска при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	10 15

4.2	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли при стаже работы: - 5-10 лет; - 10-15 лет; - 15-20 лет; - 21-25 лет; - 26 -30 лет; - 31 и выше	0.3 0.5 1 3 4 6
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:	
5.1.	Выплата педагогическим работникам за категорию:	
	За 1 квалификационную категорию	0.5
	За высшую квалификационную категорию	1
6.	Надбавка водителю автомобиля за профессиональное мастерство (классность)³	
6.1	Водитель 1 класса	25
	Водитель 2 класса	10
7.	Премияльные выплаты:	
7.1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 150
7.2	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) младшему обслуживающему персоналу	до 200

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

2. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

3. Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств "В", "С" и "Е" и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении. Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Примечания:

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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

Приложение № 3

№	Перечень стимулирующих выплат руководителю, зам. руководителя, главному бухгалтеру.	Размер % от оклада или фиксированная сумма
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
1.2.	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	до 20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы общеобразовательного учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	За наличие ученой степени: <ul style="list-style-type: none"> - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 	5 5
3.2	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» РФ; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания РФ, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения». 	5
4.	Премияльные выплаты:	
4.1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
	1) за успешное выполнение особо важных и срочных работ: <ul style="list-style-type: none"> - ведение сайта «ЗАКУПКИ. GOV», работа с сайтом РТС-тендер - ведение сайта «САПФИР» 	

<p>- ведение сайта «BUS GOV»</p> <p>2) за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой бухгалтерской отчетности;</p> <p>3) за своевременное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;</p> <p>4) за высокую результативность инновационной деятельности;</p> <p>5) за высокое качество работы;</p> <p>6) за высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий;</p> <p>7) за работу в независимых экспертных комиссиях по проверке документации МАОУ «СОШ №104 г. Челябинска».</p> <p>8) за качественную подготовку и своевременную сдачу квартальной, годовой, налоговой, статистической отчетности;</p> <p>9) за успешную подготовку и реализацию мероприятий в рамках образовательного процесса;</p> <p>10) за выполнения плана внутришкольного контроля;</p> <p>11) за разработку и внедрение локальных актов, положений, новых программ.</p>	
---	--

1. При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МАОУ № 104 г. Челябинска»
От «__» _____ 2020 года

**Порядок установления размера выплаты за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда в Учреждении**

Наименование показателя	Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1. Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 4%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 5%
2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 6%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 7%
3. Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 8%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 9%
4. Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 10%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 11%
5. Опасные условия труда (4 класс) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опас-	12%

ные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	
---	--

На основании ТК РФ, Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1), Коллективного договора работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска»

Утвердить Перечень профессий и должностей работников МАОУ «СОШ № 104 г. Челябинска», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и размеры доплат за вредные условия труда по классу вредности 3.1 и 3.2

№ п/п	Профессия, должность
1	Учитель технологии за работу на деревообрабатывающих станках
2	Уборщик помещений, пользующийся дезсредствами.
3	Повар, кондитер школьной столовой за работу у горячих плит
4	Водитель за общую и локальную вибрацию автомобиля

Критерии оценки результативности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *главного бухгалтера*

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	10
2	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчетности	5
3	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	5
4	Успешное выполнение муниципального задания за квартал, год.	10
5	Работа без больничных листов	20
6	Стаж работы : 5 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 и более лет	5 10 15 20

Максимальное количество баллов: 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *бухгалтера*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Своевременное составление и предоставление отчетной документации	5
3	Качественное ведение документации	5
4	Качественное выполнение разовых поручений	10
5	Отсутствие конфликтов	10
6	Стаж работы : 5 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 и более лет	5 10 15 20

Максимальное количество баллов: 70

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
зам.директора по АХР**

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Своевременная отчётность	5
4	Качественное ведение документации	5
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря	5
6	Грамотное руководство тех. персоналом	5
7	Стаж работы :	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *повара*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Обеспечение качественного питания	5-10
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5-10
5	Стаж работы :	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	20
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5-10
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10

Максимальное количество баллов: 50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
----------	-----------------	--------------

1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	5-10
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	5-10
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
4	Работа без больничных листов	20

Максимальное количество баллов: 50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию, уборщицы*

№	Критерии	Баллы
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	5-10
2	Своевременное устранение неполадок	10
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	10

Максимальное количество баллов: 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *прачки*

№	Критерии	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
2	Своевременная замена белья	5
3	Объем стирки белья	5-20
4	Работа без больничных листов	20
5	Отсутствие жалоб	10

Максимальное количество баллов: 60

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *ведущего специалиста по кадрам*

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная подача табеля	10
2	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек	5-10
3	Содержание рабочего места в надлежащем виде	5
4	Работа без больничных листов	20

Максимальное количество баллов: 45