

УТВЕРЖДАЮ:



Директор Мишарина
/В.П.Мишарина/

Приказ № 5 от 21.03.2024 г.

Положение
«Об оплате труда работников
МБОУ «СОШ» с.Куратово»
(действует с 01.04.2024 г.)

Принято на собрании трудового коллектива.
Протокол №1 от 21.03.2024 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ» с.Куратово (далее – Учреждение) составлено на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:
 - Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
 - Федеральный закон №82-ФЗ от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда» (с внесенными изменениями);
 - Закона «Об образовании» Республики Коми от 06.10.2006 г. №92-РЗ;
 - Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
 - Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 г.;
 - Постановление АМР «Сысольский» от 05.09.2012 г. №9/595 «Об оплате труда работников учреждений образования» (с внесенными изменениями);
 - Постановление АМР «Сысольский» от 14.03.2017 г. №3/181 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования»;
 - Постановление АМР «Сысольский» от 31.08.2018 г. №8/745 «Об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сысольский»;
 - Постановление АМР «Сысольский» №8/919 от 25.08.2022 г «Об утверждении штатов образовательных учреждений Сысольского района»;
 - Приказ №50-од от 21.03.2024 г. «Об утверждении критериев оценки результативности труда работников МБОУ «СОШ» с.Куратово».
2. Положение включает в себя:
 - должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Учреждения;
 - размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения;
 - выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
 - выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;
 - порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя Учреждения;
 - порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.
3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.
4. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
5. По итогам финансового года при наличии фонда оплаты труда выплата заработной платы за первую и вторую половины декабря производится по сроку выдачи заработной платы за первую половину месяца (аванса).
6. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя учреждения на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования АМР «Сысольский».
7. Положение вступает в силу с 01 апреля 2024 года.

1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностные оклады работников Учреждения.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	Директор	Устанавливается трудовым договором с Управлением образования АМР «Сысольский»
2	Заместитель директора по учебной работе	
3	Заместитель директора по воспитательной работе	12 845
4	Учитель	12 065
5	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	12 065
6	Педагог- организатор	11 551
7	Педагог дополнительного образования	11 551
8	Заведующий столовой	9 335
9	Специалист административно-хозяйственной деятельности	9 085
10	Делопроизводитель	8 655
11	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 065

2. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 1 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Должностной оклад, рублей
1	1,00	8 490
2	1,02	8 655
3	1,04	8 825
4	1,06	8 995
5	1,08	9 165
6	1,10	9 335
7	1,125	9 550
8	1,15	9 760
9	1,19	10 100
10	1,23	10 435

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждений образования с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

2.1. Должностные оклады работников в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих

№п/п	Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
	Работники 1 разряда	
1	Гардеробщик	8 490
2	Уборщик служебных помещений	8 490
3	Сторож	8 490
	Работники 2 разряда	
1	Кухонный рабочий	8 655
	Работники 3 разряда	
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 825
2	Повар	8 825
	Работники 4 разряда	
1	Водитель	8 995

2.РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты молодым специалистам учреждений образования;
- компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 35 % часовой должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам учреждений образования за	от 10 до 30

	<p>классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)</p> <p>- от 1 до 5 учащихся - от 6 до 15 учащихся - от 16 учащихся и свыше</p>	<p>10 20 30</p>
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	До 10
6.	За руководство районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам учреждений образования за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к учреждениям образования и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
8.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения образования должности механика)	до 30
9.	Педагогическим работникам учреждений образования,	до 15

	реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	
10.	Руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам учреждений образования, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20
11.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
12.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
13.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

2.2.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2. пункта 2 раздела 3 настоящего положения педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

В случае отсутствия основного классного руководителя более трех дней, начиная с четвертого дня, производится оплата замены классного руководства учителю, исполняющему функции классного руководителя данного класса.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут производиться надбавки из фонда стимулирующих выплат:

- педагогическим работникам – в размере до 50% к должностному окладу;
- прочему персоналу – доплата до 30% от должностного оклада заменяемой должности.

2.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждениях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата

компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением администрации муниципального района «Сысольский» от 14.03.2017 г. №3/181 «Об установлении размера и порядка выплат педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель директора	до 180
2.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Основания	в % к должностному окладу
1. Категория должностей «Руководители» (заместители директора)		
1.	Увеличение объема обязанностей в период замещения директора	до 50
2.	Качественное ведение документации	до 60
3.	Своевременное предоставление отчетов и прочей информации по месту требования	до 60
4.	Выполнение разовых поручений	до 90
2. Категория должностей «Педагогические работники»		
1.	Работа в классе-комплекте	до 30
2.	Организация и проведение оздоровительной кампании, 5-дневных сборов несовершеннолетних детей	до 25
3.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей и детей риска	до 10
4.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50

5.	Ведение электронной отчетности, школьного сайта	до 30
6.	Результативное участие в методической работе (обобщение опыта, самообразование)	до 30
7.	Организация наставнической работы с молодыми педагогами	до 10
8.	Участие в различных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на всероссийском уровне.	до 10 до 20 до 30 до 50
9.	Реализация дополнительных групповых и индивидуальных проектов обучающихся, социальных проектов	до 10
10.	Сопровождение детей	до 30
11.	Проверка олимпиадных работ на школьном, муниципальном уровнях	по приказу Управления образования
12.	Участие в комиссиях по аттестации педагогов на соответствие должности и в экспертизе портфолио педагогов, аттестующихся на 1 квалификационную категорию.	до 30
13.	Выполнение работы по обеспечению безопасности дорожного движения	до 20
14.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
15.	Работа в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья учреждений образования (за исключением учреждений образования, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
16.	Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
17.	Ведение уроков коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
18.	Внеклассная работа по физической культуре	до 15
19.	Высокие результаты ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору	до 30
20.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 15
21.	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	до 30
22.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	до 30
23.	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	до 30
24.	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	до 30
25.	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	до 30
26.	Вовлечение обучающихся в детские общественные объединения	до 30
27.	Организация работы школьного актива	до 20
28.	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	до 30
29.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	до 30
30.	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах,	до 30

	программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	
31.	Освоение дополнительных профессиональных программ	до 20
32.	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	до 30
33.	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политики, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	до 20
34.	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	до 30
35.	Участие в профессиональных конкурсах	до 30
36.	Профессионально-общественная деятельность	до 30
37.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	до 30
38.	Выполнение разовых поручений	до 80
	3. Категории должностей «Учебно-вспомогательный», «Обслуживающий персонал»	
1.	Отсутствие замечаний на учет и хранение товарно-материальных ценностей, ведение отчетной документации по их движению	до 60
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 40
3.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	до 50
4.	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	до 40
5.	Качественное оформление документации	до 40
6.	Ведение электронной отчетности	до 40
7.	Организация горячего питания учащихся	до 60
8.	Доставка продуктов питания в образовательное учреждение	до 50
9.	Качественное содержание материально-технического оборудования	до 40
10.	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50
11.	Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 60
12.	Соблюдение технико-безопасных требований	до 40
13.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и ремонтных работ	до 50
14.	Своевременное выявление неисправностей сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения	до 50
15.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на сохранность имущества	до 60
16.	Вынужденное привлечение к работе в непредвиденных (аварийных) ситуациях	до 40
17.	Дополнительная работа в период подготовки к началу учебного года	до 40
18.	Дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей	до 40
19.	Дополнительная работа в период подготовки массовых мероприятий с учащимися	до 40
20.	Управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
21.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50
22.	Сопровождение детей к месту учебы и обратно	до 55
23.	Выполнение разовых поручений	до 70

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем учреждений образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ.

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждений образования)	до 5
2.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
3.	<p>Водителям автомобилей всех типов, имеющим:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 класс - 2 класс <p>(за фактическое отработанное время в качестве водителя)Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования</p>	<p>20</p> <p>10</p>
4.	Педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями учреждений образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills».

5.1. Учителям учреждений образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей учреждению образования и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», устанавливаются учителям учреждениями образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» Республики Коми - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» Республики Коми - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)) - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя;
- за подготовку победителей и призеров мероприятий экспертного совета по информатизации системы образования и воспитания при Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества из числа педагогических работников и обучающихся – похвальные грамоты и (или) благодарности, а также денежные сертификаты.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения образования и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников Учреждения, указанных в настоящем пункте, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты указанные в п. 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным

предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального, Отборочного и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)».

7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Учреждения.

8. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются директору, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, педагогическим работникам, заведующему хозяйством, заведующей соловой, секретарю-машинистке в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителю, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование<*>, работающим в учреждениях образования на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 3 настоящего положения.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Примечание<*>,: надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника, установленному соответствующим списком/перечнем.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях

чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

9. Премияльные выплаты по итогам работы. Порядок и условия премиальных выплат по результатам работы:

- премии работникам школы выплачиваются согласно приказу директора;
- размеры премий по результатам работы определяются в зависимости от степени участия, сложности и важности выполненных заданий, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения поручений;
- премии устанавливаются в процентах от должностного оклада работника или в фиксированной сумме в пределах средств фонда стимулирования выплат школы.

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии, % или в денежном выражении
Всем работникам школы		
1.	Премии по итогам полугодий, года, месяца, квартала	До 100% или до 10 000 руб.
2.	Премия к юбилейным датам	5 000,00 руб.
3.	Премия к праздничным датам	До 3 000,00 руб.
4.	Премия в связи с выходом на пенсию	50% или 3000,00 руб.
5.	Премия за выполнение разовых поручений	До 3 000,00 руб.

Единовременная премия может выплачиваться в течение года неоднократно при условии экономии фонда заработной платы.

10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 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.

2. Руководитель учреждения образования в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения образования, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

6. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в размерах, определенных приказом Учреждения.

Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности
		для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 2,0

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя Учреждения.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также заместителей руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом Учреждения с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

6. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

7. ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда.

2. При планировании расходов на выплаты компенсационного характера объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения – до 30%.

3. При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждения объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждениях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы)

и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего Положения.

4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 4 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте организации Учреждения.

Утверждаю:
Директор _____/В.П.Мишарина/
Приказ №50-од от 21.03.2024 г.

Показатели оценки эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ» с.Куратово

1.1.Профессиональная деятельность заместителей директора

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Увеличение объема обязанностей в период замещения директора	до 50 баллов
2.	Качественное ведение документации	до 60 баллов
3.	Своевременное предоставление отчетов и прочей информации по месту требования	до 60 баллов
4.	Выполнение разовых поручений	до 90 баллов

1.2.Профессиональная деятельность педагогических работников

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Баллы
1.	Работа в классе-комплекте	до 30 баллов
2.	Организация и проведение оздоровительной кампании, 5-дневных сборов несовершеннолетних детей	до 25 баллов
3.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей и детей риска	до 10 баллов
4.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50 баллов
5.	Ведение электронной отчетности, школьного сайта	до 30 баллов
6.	Результативное участие в методической работе (обобщение опыта, самообразование)	до 30 баллов
7.	Организация наставнической работы с молодыми педагогами	до 10 баллов
8.	Участие в различных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на всероссийском уровне	до 10 баллов до 20 баллов до 30 баллов до 50 баллов
9.	Реализация дополнительных групповых и индивидуальных проектов обучающихся, социальных проектов	до 10 баллов
10.	Сопровождение детей	до 30 баллов
11.	Проверка олимпиадных работ на школьном и муниципальном уровне	По приказу Управления образования
12.	Участие в комиссиях по аттестации педагогов на соответствие должности и в экспертизе портфолио педагогов, аттестующихся на 1 квалификационную категорию	до 30 баллов
13.	Выполнение работы по обеспечению безопасности дорожного движения	до 20 баллов
14.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15 баллов
15.	Работа в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья учреждений образования (за исключением учреждений образования, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)	до 10 баллов
16.	Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за	до 20 баллов

	дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	
17.	Ведение уроков коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной)	до 10 баллов
18.	Внеклассная работа по физической культуре	до 15 баллов
19.	Высокие результаты ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору	до 30 баллов
20.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 15 баллов
21.	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	до 30 баллов
22.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	до 30 баллов
23.	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	до 30 баллов
24.	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	до 30 баллов
25.	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	до 30 баллов
26.	Вовлечение обучающихся в детские общественные объединения	до 30 баллов
27.	Организация работы школьного актива	до 20 баллов
28.	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	до 30 баллов
29.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	до 30 баллов
30.	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	до 30 баллов
31.	Освоение дополнительных профессиональных программ	до 20 баллов
32.	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	до 30 баллов
33.	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политики, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	до 20 баллов
34.	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	до 30 баллов
35.	Участие в профессиональных конкурсах	до 30 баллов
36.	Профессионально-общественная деятельность	до 30 баллов
37.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	до 30 баллов
38.	Выполнение разовых поручений	до 80 баллов

1 балл равняется 1%.

1.3. Профессиональная деятельность учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний на учет и хранение товарно-материальных ценностей, ведение отчетной документации по их движению	до 60 баллов
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 40 баллов
3.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	до 50 баллов
4.	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	до 40 баллов
5.	Качественное оформление документации	до 40 баллов

6.	Ведение электронной отчетности	до 40 баллов
7.	Организация горячего питания учащихся	до 60 баллов
8.	Доставка продуктов питания в образовательное учреждение	до 50 баллов
9.	Качественное содержание материально-технического оборудования	до 40 баллов
10.	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50 баллов
11.	Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 60 баллов
12.	Соблюдение технико-безопасных требований	до 40 баллов
13.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и ремонтных работ	до 50 баллов
14.	Своевременное выявление неисправностей сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения	до 50 баллов
15.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на сохранность имущества	до 60 баллов
16.	Вынужденное привлечение к работе в непредвиденных (аварийных) ситуациях	до 40 баллов
17.	Дополнительная работа в период подготовки к началу учебного года	до 40 баллов
18.	Дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей	до 40 баллов
19.	Дополнительная работа в период подготовки массовых мероприятий с учащимися	до 40 баллов
20.	Управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30 баллов
21.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50 баллов
22.	Сопровождение детей к месту учебы и обратно	до 55 баллов
23.	Выполнение разовых поручений	до 70 баллов

1 балл равняется 1%.

