

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ "Напасская ООШ"

Утверждаю

Директор МКОУ «Напасская ООШ»

_____ Н.С.Гречушкина

«31» октября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих и премиальных выплатах

работников Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная общеобразовательная школа"

МКОУ «Напасская ООШ»

1. Настоящее Приложение №2 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Напасская основная общеобразовательная школа" МКОУ «Напасская ООШ» (далее - организация) регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам организации.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие надбавки, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Стимулирующие надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок хранения документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

3. В организации выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

3.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом:

3.1.1. Уровня профессиональной подготовленности, степени сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается согласно приказу руководителя организацией. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 4000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пункте 10 (п.п.2); пункте 11; пункте 12; пункте Положения об оплате труда работников МКОУ «Напасская ООШ».

3.2. Работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные [Законом](#) Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается постановлением Губернатора Томской области от 26 февраля 2006 года №20.

3.3. Педагогическим работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки:

1) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

3) учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;

4) педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением.

Размеры ежемесячных надбавок, указанных в настоящем пункте, за один час работы устанавливаются в следующих размерах:

Наименование ежемесячных надбавок	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	
20 часов в неделю	
24 часа в неделю	
25 часов в неделю	
30 часов в неделю	
36 часов в неделю	
40 часов в неделю	
Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	
20 часов в неделю	
24 часа в неделю	
25 часов в неделю	
30 часов в неделю	
36 часов в неделю	
40 часов в неделю	
Педагогическим работникам учреждения за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов,	

профильным обучением, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	
20 часов в неделю	
24 часа в неделю	
25 часов в неделю	
30 часов в неделю	
36 часов в неделю	
40 часов в неделю	

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.3. настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 и выше – 1000 рублей.
- от 25 и выше – 1500 рублей

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы и по основной должности. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

3.6. Педагогическим работникам организации устанавливаются дополнительные стимулирующие надбавки:

3.6.1. за проверку письменных работ (указать критерии и суммы выплат в зависимости от индивидуальных условий); за проверку письменных работ:

	Размер выплат (руб.)	Период
--	----------------------	--------

		выплат
учителям 1-4 классов	66,28	учебный год
учителям русского языка и литературы	66,28	учебный год
учителям математики	66,28	учебный год
учителям химии, физики	66,28	учебный год
учителям географии, истории, биологии, обществознание	44,19	учебный год
учителю иностранного языка	66,28	учебный год
учителю ОБЖ	44,19	учебный год

3.6.2 за заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками 99,42 рублей;

3.6.3. за осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями 55,23 рубля.;

3.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (в зависимости от наполняемости класса при норме 14 человек).

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3.8. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.3.,3.5,3.6,3,7 настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Выплаты надбавок стимулирующего характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

4. В организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Система показателей премирования, категории работников премии за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц и премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда работников.

5. Порядок распределения премии за качество выполняемых работ.

5.1. Полномочия по распределению премии возложены на экспертную (мониторинговую) комиссию (далее - комиссия), в состав которой в обязательном порядке входит председатель совета трудового коллектива (СТК).

Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Директор организации по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения премии за качество выполняемых работ.

5.1. Особенности распределения премии за качество выполняемых работ педагогическим работникам.

Педагогические работники организации ежемесячно представляют аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющуюся основанием для премирования. Комиссия проводит заседание и устанавливает по итогам аналитической информации стимулирующие выплаты педагогическим работникам организации.

5.2. Решение принимается по данным результатам деятельности педагогических работников и оформляется протоколом, на основании которого директор организации издает приказ по организации о производстве премии за качество выполняемых работ за соответствующий месяц.

5.3. Порядок определения размера премии за качество выполняемых работ:

За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника, которые устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению согласно представленной аналитической информации о показателях своей деятельности;

Стоимость одного балла зависит от размера стимулирующей части ФОТ педагогических работников, запланированного на месяц, и от общей суммы баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей всех педагогических работников организации.

Стоимость одного балла умножается на сумму баллов педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику Учреждения.

6. Работники организации при необходимости в течение двух последующих рабочих дней после ознакомления с результатами, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 2-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение комиссии директору организации.

7. Основания для снижения размера премии, депремирования:

№ п/п	Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
1.	Нарушения Устава организации.	до 50%
2.	Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка организации.	до 50%
3.	Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.	до 50%
4.	Снижение качественных показателей работы.	до 50%
6.	Нарушение со стороны Санэпиднадзора, Пожнадзора и др. организаций (акты, предписания).	100%
7.	Безответственное отношение к сохранности хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, умышленной порче и потере имущества организации	до 50%
8.	Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.	100%
9.	Нарушения педагогической этики поведения и субординации.	до 50%
10.	Наличии детского травматизма.	100%

11. Наличие дисциплинарного взыскания в течение года.	100%
---	------

8. Документы по распределению премии за качество выполняемых работ, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат, конфликтной комиссии, хранятся в делах организации в течение 3 лет.

Приложение № 1 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работников
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Напасская основная
общеобразовательная школа»

Критерии оценки труда учителей

Раздел	Показатель	Критерий	Период назначения	Бал л
Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей Призеры (за каждого обучающегося/команду) Победителя (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3
	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов (в том числе итоговой аттестации для обучающихся с ОВЗ)	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" и "хорошо" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2
	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА	Положительная динамика Стабильное состояние Отрицательная динамика	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5 0
	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ	Школьный этап: охват учеников по каждому классу отдельно: 75% 76% - 90% Более 91% Берется до 8 класса с лучшими результатами Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап Региональный этап Наличие обучающихся – участников (за каждого обучающегося):	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	0,05 0,1 0,15 0,3 0,4

		Заключительный этап Наличие обучающихся – победителей (за каждого обучающегося) Муниципальный этап Региональный этап Заключительный этап		0,1 0,5 1 1.5
	Динамика качественной успеваемости по предмету	Положительная динамика Стабильное состояние Отрицательная динамика	оценивается по итогам четверти	4 2 0
	Качественный показатель результатов ВПР обучающихся 4- 8 классы	наличие обучающихся с высоким результатом	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВПР на след.уч.г.)	1
	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения обучающихся на предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах, спортивных мероприятиях Школьный этап - 0,3 Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 0,8 Всероссийский этап - 1	ежемесячно	0,3 0,5 0,8 1
	Заполнение посещаемости/успеваемости/ ДЗ в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	0,5
Критерии по совершенствованию профессионального мастерства	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3

	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4
	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5

	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя 2 недели 3 недели Месяц	Разово	0,5 1,5 2 3
	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий показ занятий наставников	Разово	2 3

Приложение № 2 к Положению о стимулирующих и компенсационных выплатах работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Напасская основная общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда воспитателя

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1	2	3	4	5
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)				
1.1.	Качественный показатель участия воспитанников в мероприятиях на уровне Томской области (перечень устанавливается ДО ТО)	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1.2.	Заполнение/ведение личных карточек воспитанников в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	Сентябрь	3
1.3.	Заполнение посещаемости в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
2.1.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3
2.2	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
2.3	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
2.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями -	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
	формирование 2 раза в год)			
2.5	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5
2.6	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя 2 недели 3 недели Месяц	Разово	0,5 1,5 2 3
2.7	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени: обсуждение конспекта занятий показ занятий наставников	Разово	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся, использовании здоровьесберегающих технологий				
3.1.	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Участие от списочного состава: 90% 100%	ежемесячно, по итогам месяца	1 2

Приложение № 4 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда младшего воспитателя

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. За интенсивность труда			
1.1.	Участие в образовательном процессе	Помощь воспитателю в подготовке и проведения занятий, мероприятий и т.п.- 3б.	фотоотчеты
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников	отсутствие конфликтных ситуаций -3б. высокий уровень решения конфликтных ситуаций - 2б.	
2. За высокие результаты деятельности			
2.1.	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Образцовое содержание группы, строгое соблюдение санитарных норм -3б.	Проведение проверки
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 3б.	
3. Отсутствие стимулирующих выплат			
3.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-3	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-3	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 5 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда повара

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. За интенсивность труда			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	2 б.	
1.2.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	2б.	
1.3.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	2б.	
2. За высокие результаты деятельности			
2.1.	Организация работ по выполнению норм и требований по охране труда	Образцовое содержание кухни, столовой, строгое соблюдение санитарных норм -2б.	Проведение проверки
2.2.	Отсутствие предписаний и замечаний со стороны проверяющих органов; отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3б.	
3. Отсутствие стимулирующих выплат			
3.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-5	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 6 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Обеспечение условий для организации образовательного процесса			
1.1.	Своевременная и качественная подготовка организации к новому учебному году	3 б.	Проведение проверки здания и территории организации
1.2.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2б.	Проверка документации
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3б.	
1.4.	Отсутствие предписаний надзорных органов	5б.	Проверка документации
1.5.	Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ	3б.	
1.6.	Своевременный учет материальных ценностей по результатам инвентаризации	3б.	Инвентаризационные описи
1.7.	Эффективное руководство работой ОП	2б.	
2. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда			
2.1.	Соответствие показателям паспорта безопасности: 1) наличие ограждения территории учреждения, 2) организация пропускного режима, 3) наличие внутренней и наружной систем видеонаблюдения, 4) наличие наружного и внутреннего противопожарного водоснабжения здания, 5) наличие автоматической пожарной сигнализации в здании, 6) наличие системы оповещения и управления эвакуацией людей при	За каждый пункт 1б. (всего 8б.)	

	пожаре в здании, 7) наличие телефона с АОН, 8) наличие плана мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения		
2.2.	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	3б.	
2.3.	Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	3б.	Проведение проверки
2.4.	Организация работ по благоустройству территории	3б.	
3. Результативность финансово-хозяйственной деятельности			
3.1.	Своевременность предоставления информации для подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту.	3б.	
3.2.	Экономия электроэнергии	3б.	Динамика расходования энергоресурсов в ОУ относительно аналогичного предыдущего периода
3.3.	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря организации	3б.	
4. Сохранение здоровья обучающихся, воспитанников и сотрудников ОУ			
4.1.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся, воспитанников и сотрудников ОУ	3б.	
4.2.	Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно- гигиенических условий в помещениях школы	3б.	
5. Соблюдение этических норм поведения и правил трудовой дисциплины			
5.1.	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала	3б.	
5.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3б.	
6. Отсутствие стимулирующих выплат			
6.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-5	
	нарушение санитарно- эпидемиологического режима	-1	

	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 7 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда сторожа

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Позитивные результаты деятельности сторожа			
1.1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	3 б.	
1.2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3б.	
1.3.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	3б.	
1.4.	Соблюдение температурного режима во внеурочное время	3б.	
2. Признание высокого профессионализма			
2.1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	3б.	
3. Отсутствие стимулирующих выплат			
3.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-3	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 8 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений			
1.1.	Качество ежедневной уборки помещений, школьной территории	3 б.	Отсутствие замечаний
1.2.	Качество генеральной уборки помещений	3б.	Проведение проверки
1.3.	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора школы	3б.	
1.4.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования организации	3б.	
1.5.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	5б.	
2. Признание высокого профессионализма			
2.1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	3б.	
3. Отсутствие стимулирующих выплат			
3.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-3	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 9 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда рабочего по обслуживанию зданий

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений			
1.1.	Своевременное обслуживание оборудования и механизмов, текущий ремонт	3 б.	
1.2.	Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы	3б.	Проведение проверки
1.3.	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы	3б.	
1.4.	Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	3б.	
1.5.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	5б.	
2. Признание высокого профессионализма			
2.1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	3б.	
2.2.	Соблюдение норм общения в коллективе	1б.	
3. Отсутствие стимулирующих выплат			
3.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-3	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 10 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда старшего вожатого

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Стабильные результаты освоения обучающими программ деятельности детских и молодежных общественных объединений и показатель динамики их достижений			
1.1.	Организация деятельности детских общественных объединений, ученического самоуправления	Наличие детских общественных объединений, ученического самоуправления - охват детей свыше 50% - 3 б.	
1.2.	Участие членов ДОО и активистов ученического самоуправления в воспитательных программах образовательной организации, курируемых старшим вожатым.	Охват детей, участвующих в реализации программ. Разнообразие воспитательных программ (по безопасности дорожного движения, профилактики вредных привычек, антинаркотические программы, патриотического воспитания, реализуемых старшей вожатой. 3б.	Справки, мониторинг за 3 года, подписанные руководителем, подтверждающая наличие показателей и охват учащихся
1.3.	Организация каникулярного отдыха учащихся	Уровень организации каникулярного отдыха учащихся; Наличие различных форм организации каникулярного отдыха учащихся. 3б.	Справки, итоги мониторинга, заверенные директором
1.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность	Наличие системы работы по	

		вовлечению обучающихся в массово-досуговую деятельность - 3б.	
2. Повышение профессиональной компетентности старшего вожатого			
2.1.	Непрерывность профессионального развития старшего вожатого	Повышение квалификации - 3б.	Удостоверение, свидетельство, диплом
2.2.	Уровень сформированности информационно-технологической компетентности старшего вожатого	1б. – Компьютерную технику и ТСО применяет эпизодически 2б. – Использует мультимедийные технологии и образовательные Интернет-ресурсы, существующие электронные образовательные ресурсы в учебно-воспитательном процессе. Активно размещает свои материалы на сайте ОУ 3б. – Системно использует мультимедийные и интерактивные технологии	Справки, итоги мониторинга, заверенные директором
2.3.	Проектирование учебных занятий, мероприятий на основе применения образовательных технологий	3б.	
3. Личный вклад старшего вожатого в повышение качества образования			
3.1.	Транслирование практических результатов профессиональной деятельности	2 б. – методическая деятельность старшим вожатым осуществляется на уровне образовательной организации 3 б. – методическая деятельность старшим вожатым осуществляется на муниципальном уровне 5 б. – методическая деятельность старшим вожатым осуществляется на	Список выступлений, мастер-классов, заверенный руководителем

		региональном уровне	
3.2.	Наличие авторских (соавторских) опубликованных материалов	2б.- старший вожатый имеет материалы, опубликованные на муниципальном уровне 3б.- старший вожатый имеет материалы, опубликованные на региональном уровне	Титульный лист программы, методической разработки или интернет-публикации. Титульный лист и страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация
4. Отсутствие стимулирующих выплат			
4.1.	Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:		
	нарушение Правил трудового распорядка	-3	
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-1	
	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5	
	нарушение Правил ТБ и ПБ	-2	
	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	-1	

Приложение № 11 к Положению о стимулирующих и
компенсационных выплатах работникам
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Напасская основная
общеобразовательная школа"

Критерии оценки труда секретаря учебной части

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Показатель критериев	Наличие подтверждающих документов
1	2	3	4
1. Создание оптимальных условий для осуществления управления			
1.1.	Качественное содержание школьной документации в соответствии с номенклатурой дел	26.	Проведение проверки
1.2.	Своевременное, оперативное ведение текущей документации	26.	
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	26.	Проведение проверки
1.4.	Отсутствие жалоб на ненадлежащее исполнение документов со стороны проверяющих структур	26.	
1.5.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	26.	
1.6.	Выполнение работ, не входящих в рамки должностных обязанностей	26.	
1.7.	Уровень Этики общения с участниками образовательного процесса	26.	
2. Отсутствие стимулирующих выплат			
Уменьшение стимулирующих выплат по причинам:			
нарушение Правил трудового распорядка		-3	
нарушение санитарно-эпидемиологического режима		-1	
нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей		-5	
нарушение Правил ТБ и ПБ		-2	
халатное отношение к сохранности материально- технической базы		-1	

