

2

СОГЛАШЕНИЕ

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ
И РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
« СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 83»**

на период с «30» декабря 2018г. по «29» декабря 2021г.

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ

«27» декабря 2018 года **ПРОТОКОЛ № 21**

и зарегистрированный «18» января 2019г. регистрационный № 34 (2018)

Принято

на собрании работников МБОУ «СОШ № 83»

ОТ 29.08.2019г. ПРОТОКОЛ № 23

Администрация ЗАТО Северск

Изменения (дополнения)
к коллективному договору
зарегистрированы №

64 (2019)

« 03 » октября 2019 г.

ЗАТО г. Северск

СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ
И РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
« СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 83»

на период с «30» декабря 2018г. по «29» декабря 2021г.

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ
«27» декабря 2018 года **ПРОТОКОЛ № 21**
и зарегистрированный «18» января 2019г. регистрационный № 34 (2018)

Принято

на собрании работников МБОУ «СОШ № 83»

ОТ 29.08.2019г. ПРОТОКОЛ № 23

Работодатель МБОУ «СОШ № 83» в лице **директора Т.Н. Соколовой** и **Работники**, представляемые первичной профсоюзной организацией № 70 в лице **председателя И.В.Павловой** договорились о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор на 2018 – 2021 г.г., принятый на собрании работников 27.12.2018г. протокол № 21 и зарегистрированный 18.01.2019г. регистрационный № 34 (2018):

1. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

Принято
на собрании работников
МБОУ «СОШ № 83»
протокол №23 от 29.08.2019г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 83»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и применяется в отношении всех категорий персонала: педагогический персонал, осуществляющего учебный процесс, прочий персонал (административно-управленческий персонал, учебно - вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- законом Томской области от 12.08.2013г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 27.11.12 № 3291 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования

Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»;

– Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 27.09.2010 № 2597 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск»;

– Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 13.10.2009 № 3444 «Об утверждении Размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск»;

– Приказом Управления образования Администрации ЗАТО Северск № 324 от 31.07.2014г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, и главных бухгалтеров муниципальных автономных и бюджетных учреждений ЗАТО Северск, в отношении которых Управление образования Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя».

1.3. Положение включает рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Размер должностных окладов

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	6917
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	8357
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	старший вожатый	11672
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	11813
3 квалификационный уровень	воспитатель	12416
	педагог-психолог	12416
4 квалификационный уровень	учитель	12710
	преподаватель-организатор ОБЖ	12710
	учитель-логопед	12710
	педагог-библиотекарь	12710

2.2. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Квалификационный уровень	Наименование профессий	разряд	Размер оклада (рублей)
ПКГ общеотраслевых профессий рабочих			
1 квалификационный уровень	гардеробщик	1	6265
	уборщик служебных помещений	1	6265
	сторож	1	6265
	дворник	1	6265
	вахтер	1	6265
	курьер	1	6265
2 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	9008

2.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих второго уровня		

1 квалификационный уровень	лаборант	8914
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	9343
ПКГ общепромышленных должностей специалистов и служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик	9397
	специалист по кадрам	9397
	специалист по охране труда	9397
	экономист по договорной и претензионной работе	9397

3. Оплата труда заместителей руководителя

3.6. Оплата труда заместителей руководителя учреждения устанавливается на основании Положения о системе оплаты труда заместителей руководителя учреждения (*Приложение № 5 к коллективному договору*).

4. Компенсационные выплаты

4.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (ст. 151 ТК РФ);
- оплата за работу в ночное время в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх

оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ);

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ),
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент в размере 50 % к окладу, доплатам и надбавкам.

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

4.3. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.4. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения работников учреждения за повышение качества образования, развития творческой активности и инициативы, материальной заинтересованности применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- обязательные надбавки и выплаты по законодательству РФ, Томской области и нормативными правовыми актами Администрации ЗАТО Северск (*п.5.2.- 5.10. настоящего Положения*);
- ежемесячная персональная надбавка, стимулирующего характера (*Приложение №2 к коллективному договору*);
- стимулирующие выплаты, премии за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда (*Приложение №2 к коллективному договору*);
- единовременные выплаты (разовые) за выполнение особо важных, срочных работ (*Приложение №2 к коллективному договору*).

5.2. Педагогическим работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом «Об образовании в Томской области» от 12.08.2013 года № 149-03 при наличии соответствующих оснований (ст.21, 22):

- педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;
- педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;
- педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

5.3. Педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск № 3291 от 27.11.2012. Для классов наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

5.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы, учитывая продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, и пропорционально отработанному времени:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 лет и более – 1000 рублей.

5.5. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию назначается на срок действия квалификационной категории;

- первая квалификационная категория – 1350 рублей,
- высшая квалификационная категория – 2025 рублей.

5.6. Ежемесячная надбавка за ученую степень соответствующую профилю выполняемой работы устанавливается педагогическим работникам школы, имеющим ученую степень:

- кандидата наук – в размере 300 рублей;

– доктора наук – в размере 500 рублей.

5.7. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

5.8. Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

5.9. Библиотечным работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 17.06.2010г. № 1583 «Об утверждении Положения об исчислении и порядке назначения ежемесячной надбавки к должностному окладу за суммированный стаж работы в библиотеках ЗАТО Северск».

5.10. Работникам учреждения устанавливаются следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера.

<p>Наименование ежемесячных надбавок, устанавливаемых педагогическому работнику, которому в соответствии с приказом Министерства образования и науки 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» установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности недели</p>	<p>Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю, рублей</p>
<p>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</p>	

18 часов в неделю	43,89
Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации 18 часов в неделю	43,89
Учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении 18 часов в неделю	43,89

5.11. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5.13. Работникам школы, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам школы может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- сложная жизненная ситуация (срочная платная операция, дорогостоящий курс лечения, трудная жизненная ситуация)- 5000 рублей;
- смерть родственников: (мужа, жены, родителей, детей) - 5000 рублей;
- в связи с вступлением в брак (бракосочетание) – 5000 рублей;
- к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65,70,75 лет – 3000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию впервые в зависимости от стажа работы в данном учреждении:
 - от 5 до 10 лет – 2000 рублей;

от 10 до 15 лет – 3000 рублей;
от 15 до 20 лет – 5000 рублей;
более 20 лет – 7 000 рублей.

6.2. Решение об оказании материальной помощи принимает директор образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета школы на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

7. Перечень упущений в работе, при наличии которых стимулирующие выплаты не выплачиваются или их размер уменьшается

№ п/п	Показатель	% снижения стимулирующих выплат (от начисленных)
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 83»	50
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей обучающихся и работников учреждения	50
3.	Нарушение инструкций по охране труда	50
4.	Нарушение инструкций пожарной безопасности и технике безопасности	100
5.	Наличие случаев травматизма обучающихся в учреждении, обоснованных комиссией по расследованию несчастных случаев	100
6.	Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины	100
7.	Опоздание без уважительной причины	10

8.	Появление на работе в нетрезвом виде	100
9.	Наличие у работника дисциплинарного взыскания	100
10.	Несвоевременное и (или) некачественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями административно-управленческого персонала	50
11.	Невыполнение приказа директора	100
12.	Нарушение ФЗ РФ «Об образовании в РФ», Устава образовательного учреждения	100
13.	Наличие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов (за невыполнение по необъективным причинам)	50
14.	Несвоевременное выполнение предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов без уважительной причины	50

Подписи сторон:

Директор МБОУ «СОШ № 83»
_____ Т.Н. Соколова

«_____» _____ 2019г.

М.П.

Председатель ППО № 70
_____ И.В.Павлова

«_____» _____ 2019г.

М.П.

2. Приложение 2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

**Принято
на собрании работников
МБОУ «СОШ № 83»
протокол № 23 от 29.08.2019г.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору**

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 83»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 83» ЗАТО Северск Томской области (далее учреждение), в повышении качества образования, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач модернизации образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение устанавливает порядок назначения, показатели, критерии, размеры и периодичность стимулирующих выплат из ФОТ работникам учреждения. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя ежемесячные и единовременные выплаты.

1.3. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составлен с учетом особенностей муниципальной образовательной системы и данного учреждения. Перечнем критериев оценки работников учреждения учитывается весь спектр профессиональной деятельности педагогических работников и обслуживающего персонала, при этом учитывается факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг предоставляемых учреждением.

1.4. Премирование работников учреждения производится из средств фонда стимулирования.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Размер стимулирующих выплат производится ежемесячно по приказу директора учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат. *(Приложение № 3 коллективного договора)*

2.3. Директору школы комиссия ежемесячно представляет аналитическую информацию (протокол заседания, итоговую таблицу с установленными размерами выплат по показателям результативности деятельности каждого работника учреждения), которая является основанием для приказа на стимулирующую выплату за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда.

2.4. Стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда устанавливаются всем работникам по результатам работы за установленный период и выплачиваются ежемесячно в течение периода, следующего за отчетным.

2.5. Порядок определения ответственными лицами (по приказу директора, из числа АУП) размера стимулирующих выплат за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда каждому работнику:

а) каждому показателю соответствует определенное количество баллов;

б) надбавка работнику учреждения устанавливается на основе следующих расчетов:

- высчитывается максимально возможная сумма баллов, полученных всеми работниками по всем показателям;

- высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении (ФС: общая сумма баллов);

- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников учреждения за повышение качества образования, развития творческой активности и инициативы, материальной заинтересованности применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

– обязательные надбавки и выплаты по законодательству РФ, Томской области и нормативным правовым актам Администрации ЗАТО Северск (п.5.2.-5.10. Приложения № 1 к коллективному договору);

– ежемесячная персональная надбавка, стимулирующего характера (п. 3.2. настоящего Положения);

– стимулирующие выплаты, премии за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда (п.3.3.таблица № 1, таблица № 2, п.3.6. настоящего Положения);

– единовременные выплаты (разовые) за выполнение особо важных, срочных работ (п. 3.4., п. 3.5., п.3.7. настоящего Положения).

3.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размер и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего утверждаются локальным нормативным актом (приказом по учреждению), принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, и не могут превышать 6000 рублей для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей,

специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н) и 4000 рублей для работников, по отраслевым профессиям рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Показатель	Размер выплаты без учёта учебной нагрузки (рубли)
1. Наличие отраслевых и государственных наград:	
– почётная грамота Министерства образования и науки РФ	300 рублей
– почётная грамота Министерства Просвещения РФ	300 рублей
– благодарность Министерства образования и науки РФ	200 рублей
– благодарность Министерства Просвещения РФ	200 рублей
– ведомственные награды:	
– почетное звание (нагрудный знак) «Отличник народного просвещения», «Почётный работник сферы образования РФ», «Почетный работник общего образования»	500 рублей

3.3. Стимулирующие выплаты, премии за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда.

Таблица 1.

Показатели стимулирования педагогического персонала МБОУ «СОШ №83»

Критерии оценки труда	Баллы	Периодичность выплаты
1. Качество и динамика учебных достижений		
1.1. Качественная успеваемость по предмету каждого учителя:		Ежемесячно
– стабильность % -го показателя (с точностью до 2%)	2	
– наличие положительной динамики	3	
классы норма: 2-4 классы – 60%		
5-6 классы – 50%		
7-11 классы – 40%		
классы коррекции: 2-4 классы – 25%		
5-9 классы – 20%		
Учителям 2-9 классов учитывать показатель по итогам четверти, учителям 10-11 классов по итогам		

полугодия		
1.2. Учителям первых классов, работающих по безотметочной системе на основании справки заместителя директора по УВР по итогам четверти.	2	
2. Государственная итоговая аттестация (ГИА)		
2.1. Результативность ГИА в 9-х классах:		ежемесячно в течение года
- показатель результатов сдачи ОГЭ выше среднего показателя по муниципалитету;	3	
- показатель результатов сдачи ОГЭ на уровне среднего показателя по муниципалитету;	2	
- показатель результатов сдачи ОГЭ ниже среднего показателя по муниципалитету, но без неудовлетворительных отметок (100% абсолютное качество)	1	
2.2. Результативность ГИА в 11-х классах:		
- % выпускников, сдававших ЕГЭ, достигших минимально установленного порогового уровня текущего года по русскому языку:		
100%.....	2	
98-99%.....	1	
- % выпускников, сдававших ЕГЭ, достигших минимально установленного порогового уровня текущего года по математике/базовый уровень:		
100%.....	2	
98-99%.....	1	
- показатель результатов сдачи ЕГЭ по выбору, выше среднего балла по муниципалитету	3	
- показатель результатов сдачи ЕГЭ по выбору, на уровне среднего балла по муниципалитету	2	
- показатель результатов сдачи ЕГЭ по выбору, ниже среднего балла по муниципалитету, но преодолевших минимальный порог	1	
3. Результаты муниципального, регионального мониторинга и всероссийских проверочных работ (ВПР)		1 раз по факту
- %-ный показатель по предмету выше среднего показателя по муниципалитету	3	
- %-ный показатель по предмету соответствует среднему показателю по муниципалитету	2	
- %-ный показатель по предмету ниже среднего показателя по муниципалитету, но без неудовлетворительных отметок (100% абсолютное качество)	1	
4. Работа с одарёнными детьми		
4.1. Городская олимпиада школьников «Первый шаг»:		по факту

<ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей (за каждого) - наличие призёров (за каждого) 	2 1	
4.3. Участие обучающихся в очных, заочных олимпиадах, конференциях, форумах, фестивалях, конкурсах, соревнованиях	0,5	ежемесячно
4.4. Наличие победителей, призёров (обучающиеся, команды) в очных олимпиадах (кроме ВсОШ) конференциях, форумах, фестивалях, конкурсах, соревнованиях (за каждого обучающегося, команду):		ежемесячно
<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский - международный уровень 	1 2 3 4	
4.5. Наличие победителей (обучающиеся, команды) в заочных олимпиадах, конференциях, форумах, фестивалях, конкурсах, соревнованиях (за каждого обучающегося, команду):		ежемесячно
<ul style="list-style-type: none"> ▪ муниципальный уровень ▪ региональный уровень ▪ всероссийский, международный уровень ▪ on-line-олимпиады 	0,5 1 1,5 0,5	
<i>Критерий оценивается по наличию подтверждающего документа (сертификат, диплом, грамота), соответствующего перечню мероприятий, утвержденному на Методическом совете учреждения</i>		
4.6. Всероссийская олимпиада школьников:		по факту
<ul style="list-style-type: none"> - проверка работ обучающихся-участников школьного этапа по предмету <ul style="list-style-type: none"> ▪ менее 10 работ ▪ более 10 работ - подготовка к муниципальному этапу - подготовка к региональному этапу - подготовка к всероссийскому этапу 	0,5 1 1 2 3	по факту по факту по факту
5. Достижения в профессиональной сфере		
5.1. Участие педагога в деятельности рабочих групп по разработке основной образовательной программы ОУ	1	по факту
5.2. Участие в профессиональных конкурсах очное/заочное	1/ 0,5	по факту
5.3. Победитель, призёр в профессиональных конкурсах очных/заочных:		по факту
<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - региональный уровень 	2 / 0,5 3 / 1,5	

<ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень - on-line олимпиады, конкурсы 	4 / 2 0,5	
<p>5.4. Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта (мастер-классы, открытые уроки, внеурочные занятия, выступления):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне; - публикации в сборнике; - публикации на образовательных сайтах 	0,5 1 2 3 1 0,5	по факту
<p>5.5. Участие в опытно-экспериментальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководитель экспериментальной площадки - личное участие педагога в реализации программы эксперимента 	2 1	ежемесячно
<p>5.6. Организация и проведение образовательных событий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация мероприятия <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень - проведение мероприятия <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень - работа в качестве эксперта, члена жюри 	1 2 3 4 5 0,5 1 1,5 2 2,5 1	по факту
<p>5.7. Наставничество (молодых и малоопытных специалистов)</p>	1	ежемесячно
<p>5.8. Участие в инновационной деятельности (участие в социально-педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении)</p>	1	по факту
<p>6. Эффективность труда классных руководителей</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкурс «Класс года»: <ul style="list-style-type: none"> ▪ победитель (1 место) ▪ призёр (2 место) ▪ призёр (3 место) - организация внешкольной занятости обучающихся: 	3 2 1	1 раз в год (сентябрь) 1 раз в

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 80% – 100% обучающихся класса посещают внешкольные учреждения ▪ 50% – 79% обучающихся класса посещают внешкольные учреждения <p>– контроль за выполнением Положения о школьной одежде и внешнем виде обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ внешний вид 100% обучающихся класса соответствует Положению о школьной одежде и внешнем виде обучающихся: ▪ внешний вид 70% - 99% обучающихся класса соответствует Положению о школьной одежде и внешнем виде обучающихся: 	<p>1</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p>	<p>полугодие</p> <p>1 раз в четверть</p>
<p>7. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы</p> <p>7.1. Проведение педагогом спортивно - оздоровительных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – школьный уровень – муниципальный уровень – региональный уровень <p>7.2. Наличие обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО и получивших наградные значки (подтверждение значка не учитывается):</p> <ul style="list-style-type: none"> – золотой (за каждого) – серебряный (за каждого) – бронзовый (за каждого) 	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p>
<p>8. Развитие сетевого взаимодействия</p> <p>Организация сетевой формы реализации общеобразовательных программ, дополнительного образования, внеурочной деятельности</p>	<p>1</p>	<p>по факту</p>

Таблица 2.

Показатели стимулирования прочего персонала МБОУ «СОШ №83»

Критерии оценки труда	Баллы	Периодичность выплаты
<p>Секретарь учебной части</p> <p>1. Выполнение особо важных, срочных работ</p> <p>2. Участие в инновационной деятельности (участие в социально-педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении)</p>	<p>2</p> <p>1</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p>
<p>Специалист по кадрам</p> <p>1. Организация профилактических медицинских осмотров работников школы</p> <p>2. Организация и мониторинг прививочной</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p>

компании (грипп) и обязательных прививок для работников учреждения		
3. Выполнение особо важных, срочных работ	2	по факту
Лаборант		
1. Оперативное (в течение рабочего дня) осуществление наладки лабораторного оборудования	3	по факту

3.4. единовременные выплаты (разовые) за выполнение особо важных, срочных работ выплачивается **педагогическим работникам** в следующих случаях:

1. Всероссийская олимпиада школьников (по факту)

1.1. Наличие победителей Всероссийской олимпиады школьников (за каждого)

– муниципальный уровень3000 рублей

– региональный уровень.....5000 рублей

– всероссийский уровень.....7000 рублей.

1.2. Наличие призёров Всероссийской олимпиады школьников (за каждого)

– муниципальный уровень.....2000 рублей

– региональный уровень.....3000 рублей

– всероссийский уровень.....5000 рублей

2. Профессиональные конкурсы «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Рыцарь в образовании» (по факту)

– участник.....2000 рублей

– призёр

 муниципальный уровень.....3000 рублей

 региональный уровень.....5000 рублей

 всероссийский уровень.....7000 рублей

– победитель

 муниципальный уровень.....5000 рублей

 региональный уровень.....7000 рублей

 всероссийский уровень.....9000 рублей

Районный коэффициент включен в данные суммы.

3.5. единовременные выплаты (разовые) за выполнение особо важных, срочных работ учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу выплачивается по факту в следующих случаях:

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (баллы)
1.	Осуществление постоянного и качественного наблюдения за состоянием эвакуационных выходов, проходов, тамбуров	1
2.	Оперативное реагирование/устранение нарушений, неисправностей при	2

	непредвиденных/аварийных обстоятельствах и чрезвычайных ситуациях	
3.	Активное и плодотворное участие в подготовке технического состояния здания и территории школы к началу учебного года	3
4.	Активное и плодотворное участие в подготовке технического состояния здания и территории школы к летнему оздоровительному периоду	2
5.	Выполнение особо важных, срочных работ	3
6.	За добросовестное выполнение работ, не входящих в должностные (функциональные) обязанности (дополнительно к оплате по соглашению сторон ст.151 ТК РФ)	1

3.6. На учебный период работникам учреждения устанавливаются иные стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, качество и результативность труда

Должность	Показатель	Размер выплат ежемесячно (% , рубли)
Учитель	За проверку тетрадей	от должностного оклада с учётом учебной нагрузки:
	В 5-11 классах: - математика - русский язык, литература, физика, химия, биология, английский язык, история - география, обществознание В 1-4 классах: - класс норма - класс коррекции	10% 5% 2% 10% 5%
Учитель	За заведование учебными кабинетами:	от должностного оклада без учёта учебной нагрузки:
	- специализированными, спортивным залом - мастерскими	5% 10%

	- гимнастическим залом	3%
Учитель	За руководство школьным методическим объединением: - 1-5 человек - 6-10 человек - 11 и более человек	от должностного оклада без учёта учебной нагрузки: 4% 6% 10%
Учитель	За проведение групповых дополнительных занятий с обучающимися	за час от должностного оклада
Учитель	За тьюторство по сопровождению индивидуального учебного плана каждого обучающегося по ФГОС среднего общего образования	1000 рублей
Секретарь учебной части	За оформление ученических билетов	2000 рублей
Специалист по охране труда или другие категории работников	За организацию работы в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций	3000 рублей

3.7. единовременные выплаты (разовые) за выполнение особо важных, срочных работ работникам учреждения выплачиваются по факту выполнения работ в следующих случаях:

№ п/п	Показатель	Баллы	Периодичность выплат
1.	Работа комиссий, консилиумов, советов, собраний, комитетов, рабочих и творческих групп, в том числе: – комиссия по проведению переговоров по заключению (дополнению, изменению) коллективного договора члены комиссии секретарь комиссии председатель комиссии – управляющий совет школы члены комиссии секретарь комиссии – школьный психолого-медико-педагогичес-	0,5 1 1,5 0,5 1	по факту 1 раз в полугодие по факту

	кий консилиум		
	члены комиссии	0,5	
	секретарь комиссии	1	
	председатель комиссии	1	
	– совет профилактики		1 раз в четверть
	члены совета	0,5	
	секретарь совета	1	
	председатель совета	1	
	– педагогический совет		1 раз в четверть
	секретарь	1	
	– собрание работников учреждения		по факту
	секретарь	1	
	– комиссия по распределению стимулирующих выплат		ежемесячно
	члены комиссии	0,5	
	секретарь комиссии	1	
	председатель комиссии	1	
	– комиссия по расследованию несчастных случаев с обучающимися в учреждении		по факту
	члены комиссии	1	
	– комиссия по охране труда		по факту
	члены комиссии	1	
	– рабочая инвентаризационная комиссия		по факту
	члены комиссии	1	
	- школьная служба примирения		по факту
	члены группы	0,5	
	секретарь группы	1	
	– рабочие и творческие группы		по факту
	члены группы	0,5	
	секретарь группы	1	
	руководитель группы	1	
	– профсоюзный комитет		1 раз в
	члены ПК ППО № 70	0,5	полугодие
	председатель ППО № 70	2	
3.	Иные особо важные, срочные работы	3	по факту

Подписи сторон:

Директор МБОУ «СОШ № 83»

Председатель ППО № 70

_____ Т.Н. Соколова

_____ И.В.Павлова

« _____ » _____ 2019г.

« _____ » _____ 2019г.

М.П.

М.П.

3. Приложение 5 коллективного договора изложить в следующей редакции:

**Принято
на собрании работников
МБОУ «СОШ № 83»
протокол №23 от 29.08.2019г.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
заместителей директора МБОУ «СОШ № 83»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда заместителей директора МБОУ «СОШ № 83», устанавливая для них:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий;
- 3) материальную помощь.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется заместителям руководителей – за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. Должностные оклады

2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения: заместитель директора по учебно-воспитательной работе – на 10% ниже должностного оклада руководителя; заместитель директора по правовому воспитанию – на 10% ниже должностного оклада руководителя; заместитель директора по административно-хозяйственной работе – на 10% ниже должностного оклада руководителя; заместитель директора по воспитательной работе – на 10% ниже должностного оклада руководителя.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Заместителям директора устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) оплата за совмещение должностей;
- 2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере

двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент в размере 50 % к окладу, доплатам и надбавкам.

4. Стимулирующие выплаты (кроме премий)

4.1. Заместителям директора устанавливается ежемесячная надбавка:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы (в области образования или воспитания) по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Заместителям директора устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

1) кандидата наук - в размере 300 рублей;

2) доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

5. Премии заместителям руководителя

5.1. Заместителям руководителя выплачиваются следующие премии:

1) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;

2) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Основания для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц устанавливаются в коллективном договоре (см. таблицу № 1 настоящего Положения). При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц учитывается объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением целевых показателей.

5.3. Размер ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц устанавливается в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей и не может превышать 80% размера ежемесячной премии руководителя учреждения, утвержденного распоряжением Администрации ЗАТО Северск на соответствующий финансовый год.

5.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом руководителя учреждения в зависимости от:

- 1) степень важности выполненной работы - 25% от должностного оклада;
- 2) качество результата выполненной работы – 25% от должностного оклада;
- 3) оперативность выполнения работы – 25% от должностного оклада;
- 4) интенсивность труда при выполнении работы – 25% от должностного оклада.

5.5. Выплата премий, указанных настоящим Положением, осуществляется за счет годового премиального фонда заместителей руководителя, бюджетных ассигнований.

5.6. Заместителям руководителя премия по итогам работы за календарный месяц не назначается или ее размер снижается в соответствии с разделом 7 Приложения № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 83».

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителям руководителя учреждения по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь:

- 1) для организации отдыха и лечения;
- 2) при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска.

6.3. Основания оказания материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств, а также ее размеры определяются в соответствии с разделом 6 п.6.1. Приложения № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 83».

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

6.5. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей руководителя учреждения.

Таблица № 1.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности заместителей
директора МБОУ «СОШ № 83»**

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности заместителей руководителей учреждений	Оценк а деятел ьности (макс. возмо жная)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе			
1. Качество учебных достижений обучающихся			
1.1	% выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	90% – 1 балл 100 % – 2 балла	2
1.2	% выпускников сдававших ЕГЭ, набравших по результатам ЕГЭ по математике и русскому языку от 70 и выше баллов	от 10% до 19% – 1 балл более 20% – 2 балла	2
1.3	% выпускников, выбравших экзамены (учитываются только экзамены по выбору) для сдачи в форме ЕГЭ из числа предметов изучавшихся на профильном уровне	от 50% до 69% – 1 балл от 70% до 100% – 2 балла	2
1.4	Доля экзаменов, сданных с результатом не ниже установленного порогового значения по предметам по выбору (профильные по выбору)	0,5 – 0,8 – 1 балл 0,8 – 1 – 2 балла	2
1.5	% обучающихся от общего кол-ва выпускников 9-х классов, успешно сдавших ОГЭ	от 95% до 99% – 1 балл 100% – 2 балла	2
1.6	% обучающихся, справившихся с заданиями регионального мониторинга	от 50% до 79% – 1 балл; от 80% до 100% – 2 балла	2
1.7	% обучающихся, получивших по результатам регионального мониторинга баллы, превышающие среднее областное значение мониторинг	от 31% до 69% – 1 балл от 70% до 100% – 2 балла	2

1.8	% обучающихся справившихся с заданиями муниципального мониторинга	от 1% до 5% – 1 балл более 6% – 0 баллов	2
1.9	% обучающихся, получивших по результатам муниципального мониторинга баллы, превышающие среднее городское значение мониторинга	от 31% до 69% – 1 балл; от 70% до 100% – 2 балла	2
2. Квалификация педагогического и административно-управленческого персонала			
2.1	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно-управленческим персоналом – 10 баллов Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК – 0 баллов	10
3. Инновационный потенциал ОУ			
3.1	Результативность реализации инновационных программ и проектов	Достижение целевых показателей реализации программ и проектов	10
4. Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС "Сетевой город. Образование"			
4.1	Полнота представленной информации об ОУ на портале «Сетевой город»	Полнота представленной информации об ОУ на портале «Сетевой город» – 2 балла	2
4.2	Своевременное обновление информации	Своевременное обновление информации – 3 балла	3
4.3	Частота обращения родителей к информации	Не менее 1 раза в неделю – 2 балла	2
5. Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ			
5.1	Организация и проведение научно-практических	Организация и проведение	3

	мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	мероприятий – 3 балла	
5.2	Суммарное количество участников научно-практических мероприятий по распространению передового опыта	Количество участников научно-практических мероприятий менее 50 человек – 1 балл Количество участников научно-практических мероприятий более 50 человек – 2 балла Количество участников научно-практических мероприятий более 50 человек с участниками из Томской и других областей – 3 балла	3
5.3	Наличие педагогических продуктов по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры, страница на сайте ОУ с выложенными материалами)	Наличие печатной продукции – 2 балла Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОУ – 4 балла	4
6. Результативность участия в творческих конкурсах обучающихся			
6.1	Участие в конкурсах и грантах муниципального и регионального уровней	от 30% и выше – 1 балл	1
6.2	Наличие призеров или победителей мероприятий муниципального и регионального уровней	от 31% до 59% (от количества участников) – 1 балл от 60% до 100% (от количества участников) – 2 балла	2
7. Организация технической поддержки мероприятий			
7.1	Предметные мониторинги и экзамены	1 процедура – 1 балл	10
7.2	Внепредметные диагностические процедуры	1 мероприятие – 0,5 балла	3

8. Работа в информационных системах			
8.1	Своевременное обновление информации в информационной системе «Паспорт школы»	Своевременное обновление информации – 3 балла	3
8.2	Своевременное внесение информации в информационную систему «Паспорт школы»	Своевременное внесение информации – 2 балла	2
8.3	Организация работы с прочими информационными системами (кроме «Сетевой город. Образование», «Паспорт школы»)	1 ИС – 2 балла	6
9.	Техническое сопровождение и обновление официального сайта «МБОУ СОШ № 83»	Еженедельное обновление информации– 1балл Создание новых разделов – 1 балл	2
10.	Оформление аттестатов в соответствии с официальными документами Министерства образования	2 балла	2
Заместитель директора по воспитательной работе			
1.	Участие в реализации программ ОАШ	Не реже 1 раза в квартал – 10 баллов	10
2. Организация временного трудоустройства обучающихся во время школьных каникул			
2.1	% обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каникул	% обучающихся ОУ, временно трудоустроенных в период каникул на уровне среднего по муниципалитету – 2 баллов % обучающихся ОУ, временно трудоустроенных в период каникул выше среднего по муниципалитету – 3 баллов	3

3. Организация оздоровительной кампании на базе ОУ во время школьных каникул			
3.1.	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися	При проведении профилактических мероприятий с обучающимися – 2 балла В ОУ на летний период не предусмотрено проведение мероприятий – 0 баллов	2
4. Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС "Сетевой город. Образование"			
4.1	Полнота представленной информации об ОУ на портале «Сетевой город»	Полнота представленной информации об ОУ на портале «Сетевой город» – 2 балла	2
4.2	Своевременное обновление информации	Своевременное обновление информации – 3 балла	3
4.3	Частота обращения родителей к информации	Не менее 1 раза в неделю – 2 балла	2
5. Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ			
5.1	Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	Организация и проведение мероприятий – 3 балла	3
5.2	Суммарное количество участников научно-практических мероприятий по распространению передового опыта	Количество участников научно-практических мероприятий менее 50 человек – 1 балл Количество участников научно-практических мероприятий более 50 человек – 2 балла	3

		Количество участников научно-практических мероприятий более 50 человек с участниками из Томской и других областей – 3 балла	
5.3	Наличие педагогических продуктов по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры, страница на сайте ОУ с выложенными материалами)	Наличие печатной продукции – 2 балла Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОУ – 4 балла	4
Заместитель директора по правовому воспитанию			
1.	Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП	Положительная динамика – 3 балла Стабильное состояние – 1 балл	3
2.	% обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью	Положительная динамика – 3 балла Сохранность контингента – 1 балл	3
3.	Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	Положительная динамика – 3 балла Стабильное состояние – 1 балл	3
4.	наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися	Положительная динамика – 3 балла Стабильное состояние – 1 балл	3
5.	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися группы риска во время школьных каникул	При проведении профилактических мероприятий с обучающимися – 2 балла В ОУ на летний период не предусмотрено	2

		проведение мероприятий – 0 баллов	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе			
1. Благоустройство территории и здания ОУ			
1.1	Оперативная и качественная организация работы по благоустройству территории и здания ОУ	Деятельность по улучшению состояния – 10 баллов Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 5 баллов	15
2. Управленческая деятельность			
2.1	Исполнительская дисциплина	Разработка локальных нормативных документов – 10 баллов Своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – 5 баллов	15

Размер ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц рассчитывается в зависимости от фактической оценки деятельности каждого заместителя руководителя: от 10 баллов и выше – 100%, от 7 до 10 баллов – 70%, до 7 баллов – 30%.

Подписи сторон:

Директор МБОУ «СОШ № 83»
 _____ Т.Н. Соколова
 « ____ » _____ 2019г.
 м.п.

Председатель ППО № 70
 _____ И.В. Павлова
 « ____ » _____ 2019г.
 м.п.

Данные изменения вступают в силу и распространяются на правоотношения с 02.09.2019г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ «СОШ № 83»
 _____ Т.Н. Соколова
 « ____ » _____ 2019 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель ППО № 70
 _____ И.В. Павлова
 « ____ » _____ 2019 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 327766045235508045123579633876966067016845890574

Владелец Демина Евгения Викторовна

Действителен с 29.09.2023 по 28.09.2024