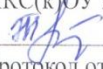


Муниципальное казенное специальное (коррекционное)
образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа-интернат № 11 VIII вида»

<p>ПРИНЯТО на собрании трудового коллектива МКС(к)ОУ школы-интерната № 11</p> <p>Протокол от <u>30.03</u> 20<u>15</u> № <u>2</u></p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МКС(к)ОУ школы-интерната № 11</p>  <p>Л.В. Калинина</p> <p>Приказ МКС(к)ОУ школы-интерната № 11 от <u>17.03</u> 20<u>15</u> № <u>93</u></p>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного специального
(коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся,
воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
(новая редакция)

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета МКС(к)ОУ школы-интерната № 11  Н.А. Табачник Протокол от <u>30.03</u> 20<u>15</u> № <u>38</u></p>	<p>СОГЛАСОВАНО на заседании Совета МКС(к)ОУ школы-интерната № 11</p> <p>Протокол от <u>30.03</u> 20<u>15</u> № <u>3</u></p>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида» (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.12.2014 № 528 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 25.03.2015 №782п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 13.05.2011 № 845-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Междуреченского городского округа» (в редакции постановлений от 15.08.2012 № 1631-п, от 08.11.2012 № 2333-п, от 15.01.2013 № 22-п, от 21.05.2013 № 1015-п, от 19.12.2013 № 2958-п, от 21.03.2014 № 728-п).

1.2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида» (далее Учреждение), реализующих адаптированные общеобразовательные программы специальной (коррекционной) школы.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденного постановлением администрацией Междуреченского городского округа от 21.03.2011 №

460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа»;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с профсоюзным комитетом Учреждения.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Междуреченского городского округа может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени 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.

1.9. Учреждение самостоятельно разрабатывает Положение, которое принимается на собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения, Советом Учреждения и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.10. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся средств на оплату труда,

самостоятельно определяет размеры и виды доплат материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

1.11. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение на основании нормативного правового акта Междуреченского городского округа и приказа Учреждения.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в пределах утвержденных Учреждению бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения.

2.1.3. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом Учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.5. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Учреждения (приложении № 2 к настоящему Положению), согласованного с профсоюзным комитетом Учреждения, Советом Учреждения и утвержденного руководителем Учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также могут направляться Учреждением на стимулирующие выплаты работникам.

2.1.7. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем Учреждения - Муниципальным казенным учреждением «Управление образованием Междуреченского городского округа (далее – МКУ УО) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times \alpha$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

α – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа МКУ УО, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

2.1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств

социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику Учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$Ор = (ОХК1) \times Кс$, где

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложениями №5-9 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение №7 к настоящему Положению);

ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение №8 к настоящему Положению);

ПКГ профессий рабочих в сфере образования (приложение №9 к настоящему Положению).

2.2.4. Размеры должностных окладов (ставок) работникам Учреждения увеличиваются на повышающий коэффициент в размере 0,2 за специфику учреждения (К2) (приложение №3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы Учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;
- общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует

должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. Повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, Почетной Грамоты, Благодарности Министерства образования СССР, РСФСР, РФ, почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и Союзных Республик, входивших в состав СССР, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдачи диплома;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы Учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников Учреждения также предусматривается и установление персонального повышающего коэффициента (К4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебную деятельность устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебную деятельность, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)),$$
 где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебную деятельность, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н часов – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебную деятельность, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложения №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебную деятельность, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной

оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №6-9 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда Учреждения для руководителя Учреждения; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов

педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час.мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$, где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і – фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

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

2.5.4. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов для проведения отдельных занятий, курсов и т.д. с применением условий и коэффициентов, установленных приложением №11 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются 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».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в [пунктах 2.6.1 - 2.6.3](#) настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной

деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательной деятельностью, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Учреждении, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) Учреждения оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика

и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном

порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а 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;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий

праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за непрерывный стаж работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда и премировании труда работников Учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом, и рассмотренным на собрании трудового коллектива Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время, в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором с МКУ УО, устанавливается приказом МКУ УО по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq 3П_{ср.осн. перс.} \times Кот$, где:

ДО_{рук} – размер должностного оклада руководителя;

3П_{ср.осн.перс.} – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в приложении № 12 к настоящему Положению.

Кот – коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,6;

3-я группа – 1,4;

4-я группа – 1,3.

5.2.2. Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения устанавливаются приказом МКУ УО.

5.2.3. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется МКУ УО по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа.

5.3. К должностному окладу руководителя Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень

профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется приказом МКУ УО.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается приказом МКУ УО на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя Учреждения на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю Учреждения по совокупности критериев.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденным приказом МКУ УО по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа.

5.5. В установленном МКУ УО порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, предусматриваются положением об оплате труда Учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты и премировании труда работников Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения – учителя, воспитатели - учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения (учителей, воспитателей) осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения (учителей, воспитателей).

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

7.3. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Районный коэффициент - размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) Доплата за расширение	С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по

<p>зон обслуживания</p> <p>Доплата за увеличение объема работы</p>	<p>другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ.</p> <p>При этом 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.</p> <p>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).</p> <p>Оплата труда осуществляется в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60² ТК РФ). Максимальных и минимальных размеров доплат не установлено.</p> <p>В районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, их начисление осуществляется на заработную плату с учетом дополнительной оплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.</p> <p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
<p>4.</p> <p>Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от</p>	<p>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</p>

	работы, определенной трудовым договором	профессии (должности).
5.	За сверхурочную работу	<p>В тех случаях, когда работа выполняется вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и его невозможно заменить другим работником, оплата производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).</p> <p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
6.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>
Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением		
8.	Классное руководство	За работу с классными коллективами (классное руководство) – 2000 рублей ежемесячно.
9.	Проверка письменных работ	<p>За проверку письменных работ по профессиональным категориям педагогических работников устанавливается:</p> <p>учителям природоведения, чтения и развития речи, географии, истории, обществознания, трудового обучения, биологии, логопедам, психологам, музыки, СБО, ИЗО, индивидуального обучения — 3% от оклада,</p> <p>учителям математики — 5% от оклада,</p> <p>учителям начальных классов, русского языка, учителям, работающим в классах для детей со сложным дефектом - 7% от оклада.</p>
10.	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими.	<p>За заведование:</p> <p>учебными кабинетами: начальных классов, русского языка, математики, географии, истории, обществознания, биологии, логопедии, психологии, музыки — 5% от оклада,</p> <p>учебно-опытным участком - 5% от оклада,</p> <p>спортивным залом, кабинетом сельхозтруда, СБО, библиотекой - 10% от оклада,</p>

		столярными, швейными мастерскими – 15% от оклада.
11.	Руководство предметными, цикловыми методическими комиссиями.	и За руководство предметным методическим объединением: школьным — 800 рублей, городским - 500 рублей.
12.	Проведение работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.	Устанавливается доплата до 100% от оклада на основании дополнительного соглашения в соответствии с дополнительными образовательными программами и расписанием занятий.
1	2	3

	Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	--

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой инициативы и активности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные инструкции, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений Педагогического совета Учреждения.

1.2. Премирование производится в соответствии с Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида» (далее Положение), которое разработано Учреждением на основании действующего законодательства, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, Советом Учреждения и принимается собранием трудового коллектива работников Учреждения.

Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя.

1.3. Положение регулирует порядок установления выплат материальной помощи, разовых премий, стимулирующих выплат, определяет показатели эффективности деятельности работников Учреждения, на основании которых устанавливаются премии, а также компетенцию и состав комиссии по премированию.

1.4. Определена доля стимулирующей части фонда оплаты труда на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

1.4.1. премиальные выплаты по итогам работы - не менее 60% от стимулирующего фонда);

1.4.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы — до 18%;

1.4.3. выплаты за качество выполняемых работ — до 6%;

1.4.4. выплаты за непрерывный стаж работы — до 10%;

1.4.5. иные поощрительные и разовые выплаты -5%.

1.5. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренных на иные выплаты, установлены размеры материальной помощи работникам Учреждения.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета и представителя Совета Учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам по основной должности и в соответствии с Порядком работы комиссии по премированию, порядком и формой заполнения оценочного листа показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядка определения стоимости балла; возможности перерасчета стоимости балла в расчетном периоде (Приложение №1 к настоящему Положению). Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов по категориям работников. Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующего соотношения:

- по всем категориям педагогических работников - 100 баллов;

- по административно – управленческому персоналу (зам.директора, зав. библиотекой) – не более 60 процентов от максимального количества баллов учителей;

- по учебно – вспомогательному персоналу (секретарь - машинистка, завхоз, инженер-электроник, медицинская сестра, врач, диет-сестра, младший воспитатель) – не более 40 процентов от максимального количества баллов учителей,

- по младшему обслуживающему персоналу - не более 30 процентов от максимального количества баллов учителей.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости одного балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Порядок и форма заполнения оценочного листа показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, закрепляются в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о набранной каждым работником сумме баллов за показатели стимулирования;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения в разрезе категорий работников: педагогические работники, прочие работники;
- о плановом размере стимулирующего фонда и фактически начисленных суммах премий каждому работнику из фонда стимулирования;
- о стоимости балла в разрезе категорий работников: педагогические работники, прочие работники.

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия, состав которой выбирается сроком на 1 год путем открытого голосования на собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя Учреждения, по представлению администрации.

Комиссия рассматривает и согласовывает предложения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и размера премиальных выплат по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом, а также с Советом Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о согласовании распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и размера премиальных выплат работникам открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей согласовывается с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения установлен в оценочных листах в Приложении №2 к настоящему Положению.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

Наименование выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплаты
Премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	
За поездки и сопровождение обучающихся, воспитанников на конкурсы, соревнования, выставки, лечебные учреждения и др.	200-1000 рублей
За руководство профсоюзной организацией	2000 рублей
За наставничество педагогических кадров	1000 рублей
За работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме	300 рублей
За руководство кружком «Юный инспектор движения»	500 рублей
За результативность устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в семьи граждан	500-1000 рублей
За результативное сопровождение семей, в которые устроены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей	500 рублей

За прием на гостевое воспитание в семью работника учреждения ребенка из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (выплата производится исходя из количества детей-сирот, взятых на гостевое воспитание, и количества дней, проведенных ребенком в семье из расчета стоимости человеко-дня);	500 рублей
За результативное сопровождение выпускников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	500 рублей
За реализацию приоритетных направлений деятельности	300-5000 рублей
За порядок обработки, использования, хранения и обеспечения конфиденциальности персональных данных и др.	1000 рублей
Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения	
За организацию инновационных и социально-значимых проектов, в том числе по здоровьесберегающей направленности	500 рублей
За внедрение ФГОС	500 рублей
За социальное партнерство с организациями и предприятиями в рамках профессиональной ориентации обучающихся и их подготовки к жизненному самоопределению	500 рублей
Премии за особый режим работы	
За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и др.	1000-5000 рублей
Премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	
За качественную подготовку и проведение мероприятий с обучающимися, воспитанниками, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	1000 рублей
За коллективные достижения обучающихся, воспитанников в социально-значимых проектах, конкурсах, соревнованиях (наличие дипломов)	500 рублей
За результативное участие в городских, областных, российских конкурсах профессионального мастерства, а также работникам, награжденным Дипломами, Грамотами, Благодарственными письмами по итогам участия в межшкольных, муниципальных, межведомственных и других уровней мероприятиях (выставки, конкурсы, ярмарки, соревнования и др.)	1000-5000 рублей
Освещение деятельности в городских, областных, российских СМИ	500 рублей
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	

За особые поручения от администрации, которые направлены на функционирование учреждения (ремонт одежды, благоустройство территории, укрепление материально-технической базы и др.)	500-5000 рублей
За организацию городских, областных, российских акций по социальной поддержке обучающихся, воспитанников	500-2000 рублей

3.1.1. Специальная выплата - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) Учреждения выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, приступившие соответственно к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в Учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам (далее – выплата медицинским работникам) Учреждения, в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры;
санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.3. Специальная ежемесячная выплата за успешную адаптацию к учительской профессии молодым специалистам (возраст до 35 лет), вновь принятым на работу в Учреждение.

Выплата специалистам устанавливается в размере:

1000 рублей - при стаже работы до одного года в Учреждении в течение года;

2000 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет в Учреждении в течение года.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения по должностям работников.

3.3. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя профсоюзного комитета и Совета Учреждения.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения, в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Междуреченского городского округа, МКУ УО, Учреждения.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Наименование выплаты за качество выполняемых работ	Размер выплаты
Премии работникам в случае награждения: государственной наградой РФ; ведомственной наградой; Почетной грамотой Департамента образования и науки Кемеровской области или Почетной грамотой МКУ УО	2000 рублей
Благодарственным письмом Департамента образования и науки Кемеровской области или Благодарственным письмом МКУ УО	1000 рублей
Почетной грамотой Учреждения	500 рублей

5. Выплаты за непрерывный стаж работы

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения, в виде премий.

5.2. Доля стимулирующих выплат работникам за стаж непрерывной работы в Учреждении, устанавливается в размере не более 10 процентов от общей стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

5.3. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Учреждения начисляется исходя из количества отработанных полных лет работником в данном учреждении на «стоимость» выплаты за один полный отработанный год.

5.4. Размер «стоимости» выплаты за один полный отработанный год устанавливается как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, предусмотренного на выплату за непрерывный стаж работы, на общее количество полных лет, отработанных в данном учреждении и максимальным значением не ограничен.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения, в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Учреждением в абсолютном значении.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

Наименование поощрительных и разовых выплат	Размер выплаты (руб.)
В связи с 55-летним юбилеем	3 тысячи рублей
В последующем в юбилейные даты через каждые 5 лет по решению премиальной комиссии	3 тысячи рублей
К определенным знаменательным датам: День Учителя, Новый год, Международный женский день, День защитника Отчества и др. (при наличии денежных средств)	300 — 3000 рублей
В связи с особыми семейными обстоятельствами (рождение ребенка, свадьба и др.)	2000 рублей
В связи со смертью близких родственников	2000 рублей
В связи с тяжелой, продолжительной болезнью дорогостоящим лечением; прохождением курса санаторно-курортного лечения	3000 рублей

	Приложение № 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	--

Порядок работы комиссии по премированию, порядок и форма заполнения оценочного листа показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде

1. Порядок работы комиссии по премированию

1.1. В целях коллегиального решения вопросов установления доплат, выплат и премирования работников Учреждения при распределении стимулирующего фонда в Учреждении создана Комиссия по премированию (далее — комиссия).

1.2. Члены Комиссии избираются из числа работников Учреждения на собрании трудового коллектива путем открытого голосования.

1.3. В состав Комиссии входят представители разных категорий работников Учреждения: административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, с обязательным участием представителя профсоюзного комитета и представителя Совета Учреждения.

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения на один учебный год.

1.5. Председатель и секретарь Комиссии избираются на заседании Комиссии.

1.6. В своей работе члены Комиссии руководствуются Трудовым Кодексом РФ, Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также настоящим Порядком.

2. Порядок и форма заполнения оценочного листа показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения.

2.1. В срок до 22 числа каждого месяца руководитель Учреждения готовит и выносит на обсуждение в Комиссию предложения по премированию работников Учреждения с приложением:

2.1.1. Аналитической справки по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда среди работников Учреждения, согласно оценочным листам.

2.1.2. Аналитической справки по распределению дополнительных средств, выделенных на стимулирование педагогических работников, согласно оценочным листам.

Аналитическая справка по Учреждению содержит следующие данные:

- о набранной каждым работником сумме баллов за показатели стимулирования;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения в разрезе категорий работников: педагогические работники, прочие работники;
- о плановом размере стимулирующего фонда и фактически начисленных суммах премий каждому работнику из фонда стимулирования;
- о стоимости балла в разрезе категорий работников: педагогические работники, прочие работники.

2.1.3. Информации о выполнении работниками дополнительной работы, не учтенной в должностных обязанностях, о достижении работниками высоких результатов труда;

2.1.4. Оценочных листов показателей эффективности деятельности всех работников Учреждения в форме оценочного листа.

Результаты показателей деятельности работников Учреждения заполняются в оценочном листе:

- по итогам учебного года в сентябре;
- по итогам полугодия учебного года в январе и сентябре;
- по итогам четверти учебного года в ноябре, январе, марте, сентябре;
- по итогам месяца ежемесячно (Приложение №1 к Положению).

2.2. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа:

2.2.1. Работником Учреждения в срок до 19 числа текущего месяца заполняется и направляется для установления экспертной оценки курирующему данное направление деятельности заместителю руководителя Учреждения (далее — куратор), оценочный лист, где отражаются: достигнутые значения индикаторов показателей стимулирования; набранная сумма баллов за показатели стимулирования.

2.2.2. Куратором в срок до 21 числа текущего месяца проводится экспертиза оценочного листа, выставляется экспертная оценка и индикаторы показателей в виде баллов.

Оценочный лист согласовывается с работником, выставляется дата согласования и подписи работника и куратора.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, куратор принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

2.2.3. Руководителем Учреждения в срок до 22 числа текущего месяца готовится указанная выше информация в Комиссию.

2.3. Комиссия в указанные сроки проводит заседание и оценивает результативность и эффективность деятельности работников Учреждения в соответствии с показателями эффективности, указанными в оценочных листах, и утвержденными перечнями стимулирующих выплат.

2.4. Комиссия рассматривает и согласовывает предложения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и размера премиальных выплат по каждому работнику Учреждения.

2.5. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

2.6. По итогам обсуждения Комиссия принимает решение о согласовании распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и размера премиальных выплат работникам открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.7. В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии по премированию.

2.8. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель, секретарь и члены Комиссии.

2.9. Решение Комиссии согласовывается с председателем профсоюзного комитета и председателем Совета Учреждения, их согласование закрепляется подписью в протоколе.

2.10. На основании протокола руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения.

2.11. Согласованный профсоюзным комитетом и Советом Учреждения и утвержденный руководителем Учреждения приказ, является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат.

2.12. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года. Протоколы прошиваются, скрепляется подписью и печатью руководителя Учреждения, листы нумеруются.

2.13. Протоколы хранятся у руководителя Учреждения.

2.14. Информация о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда доводится до сведения каждого работника Учреждения.

3. Порядок определения стоимости балла

3.1. Размер причитающихся выплат по итогам работы работников учреждения, рассчитывается исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

3.2. Максимальное количество баллов по всем категориям педагогических работников составляет 100 баллов. По административно-управленческому персоналу не более 60% от максимального количества баллов учителей; по учебно-вспомогательному персоналу не более 40% от максимального количества баллов учителей; по младшему обслуживающему персоналу не более 30% от максимального количества баллов учителей.

3.3. «Стоимость» одного балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

4. Возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде

4.1. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

	<p>Приложение №2 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»</p>
--	--

Оценочные листы показателей эффективности деятельности работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат №11 VIII вида» для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

Оценочный лист показателей эффективности деятельности учителя
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п\п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									
1.1.	Стабильная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости	Абсолютная успеваемость не ниже 98%	10	1 раз в четверть	Мониторинг			
1.2.	Организация развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зоны отдыха и оздоровления и др.)	Реализация плана развития кабинета	5	1 раз в четверть	Наблюдение			
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие утвержденного администрацией плана работы	Реализация мероприятий в соответствии с планом работы	3	1 раз в четверть	Самоконтроль			
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся	Отсутствие жалоб	Факт отсутствия жалоб	2	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
1.5.	Отсутствие пропусков занятий обучающихся без уважительной причины за расчетный период	Отсутствие пропусков занятий без уважительной причины	Факт отсутствия пропусков	5	Ежемесячно	Журнал посещаемости			
1.6.	Организация профориентационной работы	Охват профориентационной работой	90 - 100%	5	1 раз в полугодие	Отчет			
1.7.	Организация внеурочной работы по предмету	Охват внеурочной работой по предмету	Не ниже 70% от общего числа обучающихся	5	1 раз в полугодие	Отчет по итогам полугодия			
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры	Наличие сертификата	На период действия	5	1 раз в	Сертификат			

	<p>сертификации;</p> <p>- наличие высшего профессионального образования;</p> <p>- профессиональная переподготовка;</p> <p>- разработка и оформление учебно – методических материалов, обеспечивающих современные требования к воспитательно – образовательному процессу</p> <p>- результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно, заочно)</p> <p>- использование в работе информационно – коммуникативных технологий, интернет – ресурсов.</p>	<p>Наличие диплома</p> <p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие учебно – методических материалов</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p> <p>Факт использования в работе</p>	<p>сертификата</p> <p>Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно – методического совета)</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>год, с момента получения сертификата</p> <p>1 раз в год, с момента получения диплома</p> <p>1 раз в год, на момент получения рецензии (рекомендации)</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Диплом</p> <p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Протокол заседания МО, (научно – методического совета)</p> <p>Диплом</p> <p>Результаты внутришкольного контроля, картотека</p>			
--	---	---	---	--	---	---	--	--	--

Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования										
3.1.	Эффективность работы учителя по охране жизни и здоровья обучающихся	Включение в урочную и во внеурочную деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение; участие в организации и проведении мероприятий здоровьесберегающей направленности	мероприятия, направленные на формирование правильной осанки и коррекции физического развития, релаксацию	5	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости				
3.2.	Коррекционно – развивающая работа	Использование современных методов диагностики для планирования учебно – воспитательной работы	Реализация плана учебно – воспитательной работы	5	1 раз в полугодие	Карта развития				
3.3.	Организация системного отслеживания индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Наличие карты развития	Положительная динамика образовательных результатов у обучающихся (не менее 80%)	5	1 раз в четверть	Карта развития				
3.4.	Участие в инновационной деятельности (групповые, индивидуальные учебные проекты и др.)	Наличие инновационных проектов (программ) утвержденных приказом	Реализация инновационного проекта (программ)	10	1 раз в полугодие	Отчет о результатах реализации инновационного проекта (программ)				
Итого максимальное количество баллов				100						

Оценочный лист показателей эффективности деятельности воспитателя
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									

1.1.	Уровень воспитанности	Динамика уровня воспитанности	Положительная динамика уровня воспитанности	10	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие утвержденного администрацией плана работы	Реализация мероприятий в соответствии с планом работы	3	1 раз в четверть	Самоконтроль			
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся	Отсутствие жалоб	Факт отсутствия жалоб	2	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
1.4.	Вовлечение воспитанников в систему дополнительного образования, в общественно – полезную занятость, деятельность, направленную на развитие социально – адаптированной личности	Отношение численности воспитанников, занятых в кружках, секциях, объединениях школьных, муниципальных к общему количеству воспитанников	90 - 100%	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
1.5.	Организация профориентационной работы	Охват воспитанников профориентационной работой	90 – 100%	5	1 раз в четверть	Отчет			
1.6.	Организация работы по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	Отсутствие фактов совершения правонарушений, преступлений общественно – опасных деяний воспитанниками	Факт отсутствия	7	Ежемесячно	Информация ПДН			
1.7.	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Факт отсутствия	5	Ежемесячно	Наблюдение			

Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья

2.1.	<p>Повышение профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная переподготовка; - разработка и оформление учебно – методических материалов, обеспечивающих современные требования к воспитательно – образовательному процессу - результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно, заочно) - использование в работе ИКТ, интернет –ресурсов. 	<p>Наличие сертификата</p> <p>Наличие диплома</p> <p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие учебно – методических материалов</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p> <p>Факт использования в работе</p>	<p>На период действия сертификата</p> <p>Рекомендация, рецензия методического объединения (научно – методического совета)</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>1 раз в год, с момента получения сертификата</p> <p>1 раз в год, с момента получения диплома</p> <p>1 раз в год, с момента получения документа</p> <p>1 раз в год, на момент получения рекомендации, рецензии</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Сертификат</p> <p>Диплом</p> <p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Протокол заседания МО (научно методического совета)</p> <p>Диплом</p> <p>Результаты ВШК, картотека</p>			
Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования									

3.1.	Эффективность работы воспитателя по охране жизни и здоровья обучающихся	- Включение в урочную и во внеурочную деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение; участие в организации и проведении мероприятий, здоровьесберегающей направленности	Проведение часа здоровья, физ.минуток	5	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости, наблюдение			
3.2.	Коррекционно – развивающая работа	Использование современных методов диагностики для планирования воспитательной работы	Организация системного отслеживания индивидуальных достижений воспитанников	8	1 раз в четверть	Карта развития			
3.3.	Участие в инновационной деятельности: реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, социальные проекты, групповые проекты)	Применение новых форм организации внеурочной деятельности	Охват воспитанников новыми формами в организации внеурочной деятельности	10	Ежемесячно	Наблюдение, внутришкольный контроль			
Итого максимальное количество баллов				100					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности учителя - логопеда
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									
1.1.	Работа по освоению обучающимися образовательных программ	Динамика уровня освоения образовательных программ	Соотношение числа обучающихся, освоивших образовательные программы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	10	1 раз в четверть	Отчет			

1.2.	Взаимодействие с другими специалистами (учителя, педагога - психолога, м.работники и др.)	Результаты взаимодействия	Соотношение числа обучающихся, имеющих положительную динамику по результатам коррекционно – развивающей работы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	5	1 раз в четверть	Отчет				
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	5	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями				
1.4.	Организация развивающей предметно – пространственной среды	Наличие плана развития кабинета	Создание элементов образовательной среды (оформление кабинета)	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам года				
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья										
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная переподготовка; - разработка и оформление учебно – методических материалов, обеспечивающих современные	Наличие сертификата Наличие диплома Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении Наличие учебно – методических материалов	На период действия сертификата Рекомендация, рецензия методического объединения (научно – методического совета)	5 10 10 5	1 раз в год, с момента получения сертификата 1 раз в год, с момента получения диплома 1 раз в год, с момента получения документа 1 раз в год, на момент	Сертификат Диплом Документ о профессиональной переподготовке Протокол заседания МО, (научно				

	требования к коррекционно – развивающей работе				получения рецензии, рекомендации Ежемесячно	– методического совета) Диплом			
	- результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно, заочно)	Наличие диплома победителя, лауреата, призера		5					
	- использование в работе ИКТ, интернет – ресурсов.	Факт использования в работе		5	Ежемесячно	Результаты ВШК			
Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования									
3.1.	Эффективность работы учителя - логопеда по охране жизни и здоровья обучающихся	Включение в деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение	Проведение зарядки, физкульт.минутки и др. мероприятия, направленные на формирование правильной осанки и коррекции физического развития, релаксацию	10	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			
3.2.	Коррекционно – развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно – развивающей работы - организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Наличие утвержденного администрацией плана коррекционно – развивающей работы Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	10 10	1 раз в четверть 1 раз в четверть	Внутришкольный контроль Карта развития			
3.3.	Участие в инновационной деятельности (групповые, индивидуальные, учебные проекты и др.)	Наличие инновационных проектов (программ), утвержденных приказом	Реализация инновационного проекта (программ)	5	1 раз в полугодие	Отчет о результатах реализации инновационного проекта (программ)			

Итого максимальное количество баллов	100					
--------------------------------------	-----	--	--	--	--	--

Оценочный лист показателей эффективности деятельности педагога - психолога
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п\п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									
1.1.	Работа по освоению обучающимися образовательных программ	Динамика уровня освоения образовательных программ	Соотношение числа обучающихся, освоивших образовательные программы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	10	1 раз в четверть	Отчет			
1.2.	Взаимодействие с другими специалистами (учителя, учителя - логопеды, м.работники и др.)	Результаты взаимодействия	Соотношение числа обучающихся, имеющих положительную динамику по результатам коррекционно – развивающей работы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	5	1 раз в четверть	Отчет			
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	5	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями			
1.4.	Организация развивающей предметно пространственной среды	Наличие плана развития кабинета	Создание элементов образовательной среды (оформление кабинета)	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам года			
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья									

2.1.	<p>Повышение профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная переподготовка; - разработка и оформление учебно – методических материалов, обеспечивающих современные требования к коррекционно – развивающей работе - результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно, заочно) - использование в работе ИКТ, интернет – ресурсов. 	<p>Наличие сертификата</p> <p>Наличие диплома</p> <p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие учебно методических материалов</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p> <p>Факт использования в работе</p>	<p>На период действия сертификата</p> <p>Рекомендация, рецензия методического объединения (научно – методического совета)</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>1 раз в год, с момента получения сертификата</p> <p>1 раз в год, с момента получения диплома</p> <p>1 раз в год, с момента получения документа</p> <p>1 раз в год, с момента получения рецензии, рекомендации и</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Сертификат</p> <p>Диплом</p> <p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Протокол заседания МО, (научно – методического совета)</p> <p>Диплом</p> <p>Результаты ВШК</p>			
------	---	--	---	---	--	---	--	--	--

Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования

3.1.	Эффективность работы педагога - психолога по охране жизни и здоровья обучающихся	Включение в деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение	Проведение зарядки, физкульт.минутки и др. мероприятия, направленные на формирование правильной осанки и коррекции физического развития, релаксацию	10	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			
3.2.	Коррекционно – развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно – развивающей работы - организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Наличие утвержденного администрацией плана коррекционно – развивающей работы Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	10 10	1 раз в четверть 1 раз в четверть	Внутришкольный контроль Карта развития			
3.3.	Участие в инновационной деятельности (групповые, индивидуальные, учебные проекты и др.)	Наличие инновационных проектов (программ), утвержденных приказом	Реализация инновационного проекта (программ)	5	1 раз в полугодие	Отчет о результатах реализации инновационного проекта (программ)			
Итого максимальное количество баллов				100					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности педагога дополнительного образования
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									
1.1.	Уровень воспитанности воспитанников	Использование современных методов воспитания толерантности в воспитанниках	Отсутствие фактов нарушения дисциплины воспитанниками спортивных объединений	10	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по ВР			
1.2.	Организация и проведение открытых общешкольных мероприятий	- привлечение педагогических работников к совместным с воспитанниками спортивным мероприятиям - организация межшкольных спортивных соревнований	Факт привлечения Факт организации	10	1 раз в четверть 1 раз в полугодие	План спортивных мероприятий План спортивных мероприятий			
1.3.	Активное вовлечение воспитанников в физкультурно – массовую, спортивную деятельность	Участие спортивных команд школьников в областных спортивных мероприятиях	Факт участия школьных спортивных команд в областных спортивных мероприятиях	10	1 раз в четверть	План спортивных мероприятий			
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования;	Наличие сертификата Наличие диплома	На период действия сертификата	5 10	1 раз в год, с момента получения сертификата 1 раз в год, с момента получения диплома	Сертификат Диплом			

	<p>- профессиональная переподготовка;</p> <p>- разработка и оформление учебно – методических материалов, обеспечивающих современные требования к воспитательно – образовательному процессу</p> <p>- результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно, заочно)</p> <p>- использование в работе ИКТ, интернет –ресурсов.</p>	<p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие учебно – методических материалов</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p> <p>Факт использования в работе</p>	<p>Рекомендация, рецензия методического объединения (научно – методического совета)</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>1 раз в год, с момента получения документа</p> <p>1 раз в год, на момент получения рекомендации, рецензии</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Протокол заседания МО (научно методического совета)</p> <p>Диплом</p> <p>Результаты ВШК, картотека</p>				
Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования										
3.1.	Эффективность работы педагога по охране жизни и здоровья обучающихся	Применение в практике работы современных методов по здоровьесбережению, пропаганде здорового образа жизни	Отсутствие травм в процессе спортивных занятий, мероприятий	10	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по ВР				
3.2.	Коррекционно – развивающая работа	Использование современных методов диагностики для планирования воспитательной работы	Организация системного отслеживания индивидуальных достижений воспитанников	10	1 раз в четверть	Карта развития				
3.3.	Участие в инновационной деятельности: реализация	Применение новых форм организации внеурочной	Охват воспитанников новыми формами в организации	10	Ежемесячно	Наблюдение, внутришколь				

	дополнительных проектов (экскурсионные программы, социальные проекты, групповые проекты)	деятельности	внеурочной деятельности			ный контроль			
Итого максимальное количество баллов					100				

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности социального педагога
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
							Отчетный период		
							Само оценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования									
1.1.	Социально педагогическая защита прав детей	<ul style="list-style-type: none"> - Использование современных методов и способов выявления семей, воспитанников отнесенных к группе «риска» для планирования профилактической работы - Отсутствие преступлений, правонарушений среди несовершеннолетних - Социальная поддержка обучающихся, воспитанников 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация плана профилактической работы среди несовершеннолетних по предупреждению правонарушений, преступлений, опасных деяний Положительная динамика по искоренению правонарушений, преступлений опасных деяний среди несовершеннолетних Эффективная работа по социальной поддержке обучающихся, воспитанников, семей 	10	1 раз в четверть	Карта развития			
				10	Ежемесячно	Информация ПДН			
				5	Ежемесячно	План работы			
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций	5	1 раз в четверть	Журнал учета обращений граждан			

	(законными представителями)								
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья									
2.1.	<p>Повышение профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная переподготовка; - разработка нормативно правовой базы по вопросам социальной поддержки обучающихся, воспитанников - результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства;(очно, заочно) - использование в работе ИКТ, интернет ресурса 	<p>Наличие сертификата</p> <p>Наличие диплома</p> <p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие нормативно – правовой базы</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p> <p>Факт использования в работе</p>	<p>На период действия сертификата</p> <p>Соответствие деятельности нормативно – правовым документам</p> <p>Банк данных на воспитанников различного вида учета</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>	<p>1 раз в год, с момента получения сертификата</p> <p>1 раз в год, с момента получения диплома</p> <p>1 раз в год, с момента получения документа</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Сертификат</p> <p>Диплом</p> <p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Внутришкольный контроль</p> <p>Диплом</p> <p>Результаты ВШК</p>			
Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования									

3.1.	Правовое просвещение обучающихся, воспитанников	Организация просветительной работы по здоровьесбережению, профилактике вредных привычек	Отсутствие факта табакокурения, употребления алкоголя, наркотических средств	5	Ежемесячно	Наблюдение			
3.2.	Развитие эффективных форм устройства выпускников	Результативность сопровождения выпускников по вопросам их жизнеустройства	Соотношение числа выпускников, определившихся с трудоустройством, продолживших обучение в учреждении начального профессионального образования, к общему числу выпускников (не менее 70%)	10	1 раз в полугодие	Данные катамнеза			
Итого максимальное количество баллов				100					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности заместителя директора по УВР, ВР
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источники информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, воспитанников по вопросам организации учебно-воспитательного процесса - Формирование имиджа образовательной организации через пропаганду достижений педагогов, обучающихся, воспитанников (Дни открытых дверей, общешкольные родительские собрания, работа с	Отсутствие фактов жалоб, в т.ч. устных Наличие публикаций, выступления, размещение информации в СМИ, на сайте		5 5	Ежемесячно Ежемесячно	Книга учета обращений граждан Публикации, выступления, размещение информации в СМИ, сайте			

1.2.	Развитие кадрового ресурса организации	сайтом школы и др.) - Удовлетворенность родителей, обучающихся, воспитанников уровнем предоставляемых образовательных услуг	Степень удовлетворенности	Высокая степень удовлетворенности и (не ниже 70%) средняя, низкая	4 1 -	1 раз в год	Отчет по итогам учебного года			
		- Динамика числа педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование	Увеличение числа педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование	Соотношение числа категорий педагогических работников, курируемых заместителем директора к общему числу данной категории (не менее 80%)	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
		- Динамика числа педагогических работников, прошедших переподготовку для получения специального образования для работы в специальном (коррекционном) учреждении	Увеличение числа педагогических работников, имеющих диплом о переподготовке	Положительная динамика числа педагогических работников, прошедших курсы переподготовки	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
		- Динамика числа педагогических работников, имеющих квалификационную категорию	Увеличение числа педагогических работников имеющих квалификационную категорию	Соотношение числа педагогических работников категории курируемой заместителем директора, имеющих квалификационную категорию (не менее 78,5 %) к общему числу педагогических	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			

				работников данной категории						
Раздел 2. Модернизация общего образования ; создание равных возможностей для получения качественного образования										
2.1.	Участие в экспериментальных, инновационных проектах	Внедрение инноваций в практику образовательной деятельности	Наличие приказа, инновационного проекта, инновационной программы	Реализация инновационного проекта, инновационной программы	5	1 раз в полугодие	Отчет о выполнении проектов, программ			
2.2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений, образовательных результатов обучающихся, воспитанников	Наличие программы мониторинга	Реализация программы мониторинга	Положительная динамика индивидуальных достижений обучающихся, воспитанников	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
Раздел 3. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья										
3.1.	Повышение профессиональной компетентности и заместителя руководителя	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата	На период действия сертификата	5	1 раз в год, на момент получения сертификата	Сертификат			
Профессиональная подготовка заместителя руководителя по образованной программе «Менеджмент в социальной сфере»		Наличие документа об образовании	Бессрочно	10	1 раз в год, с момента получения документа	Документ				
Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок		Наличие пособий, программ, сборников, методических разработок	Факт публикаций	5	1 раз в год	Наличие публикаций, размещение на сайте учреждения				
Итого максимальное количество баллов					60					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности заместителя директора по БЖ
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источники информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам обеспечения комплексной безопасности - Формирование имиджа образовательной организации через пропаганду достижений коллектива работников, обучающихся, воспитанников в области здоровьесбережения, охраны труда, техники безопасности, комплексной безопасности - Удовлетворенность участников образовательного процесса условиями, обеспечивающими комплексную безопасность - Отсутствие травматизма 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие факта жалоб, в т.ч. устных Публикации, выступления, размещение информации в СМИ, на сайте Степень удовлетворенности 	<ul style="list-style-type: none"> Факт публикаций, выступлений, размещения информации Высокая степень (не ниже 70%) средняя, низкая Факт отсутствия травматизма 	<ul style="list-style-type: none"> 5 5 4 1 - 10 5 5 5 	<ul style="list-style-type: none"> Ежемесячно Ежемесячно 1 раз в год Ежемесячно Ежемесячно 1 раз в год (сентябрь) 1 раз в полугодие 	<ul style="list-style-type: none"> Книга учета обращений граждан Публикации, выступления, размещение информации Результаты анкетирования Акты Акты Отчет по итогам учебного года Методические материалы 			
1.2.	Создание комплексной безопасности	Отсутствие предписаний органов надзора и контроля		Факт отсутствия травматизма	5	Ежемесячно	Акты			
1.3.	Развитие кадрового ресурса организации	<ul style="list-style-type: none"> - Курсовая подготовка работников организации по вопросам ОТ и ТБ - Участие педагогических работников в просветительской работе по соблюдению правил техники безопасности, дорожной безопасности и др. 	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное прохождение курсов всех ответственных лиц Доля педагогических работников, подготовивших материалы по 	<ul style="list-style-type: none"> Методические материалы 	<ul style="list-style-type: none"> 5 5 	<ul style="list-style-type: none"> 1 раз в год (сентябрь) 1 раз в полугодие 	<ul style="list-style-type: none"> Отчет по итогам учебного года Методические материалы 			

			пропаганде норм безопасного поведения (не менее 50%), от общего числа педагогов							
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья										
2.1.	Повышение профессиональной компетентности заместителя руководителя	Прохождение процедуры сертификации Профессиональная подготовка заместителя руководителя по образованной программе «Менеджмент в социальной сфере» Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие действующего сертификата Наличие документа об образовании Наличие пособий, программ, сборников, методических разработок	На период действия сертификата Бессрочно Факт публикаций	5 10 5	1 раз в год, на момент получения сертификата 1 раз в год, с момента получения документа 1 раз в год	Сертификат Документ Наличие публикаций, размещение на сайте учреждения			
Итого максимальное количество баллов					60					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источники информации	Оценка		
								Сентябрь		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Качество и доступность образования										

1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам санитарно - гигиенического состояния здания, помещений, соблюдения норм теплового, светового режима	Отсутствие фактов жалоб, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- Формирование имиджа образовательной организации через развитие инфраструктуры	Размещение на сайте информации об укреплении материальной базы организации, создании специальных условий для коррекционно – оздоровительной работы	Размещение информации на сайте	5	Ежемесячно	Информация на сайте			
		- Удовлетворенность участников образовательного процесса созданными в образовательной организации условиями	Степень удовлетворенности	Высокая степень (не ниже 70%) средняя, низкая	4 1 -	1 раз в год	Результаты анкетирования			
1.2.	Развитие кадрового ресурса организации	- Курсовая подготовка работников, ответственных за обеспечение электро, - водо, - тепло снабжения	Своевременное прохождение курсов	Документ о прохождении курсов	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
1.3.	Соответствие норм СанПиН, требований пожарной, электро – безопасности	Отсутствие предписаний органов надзора и контроля			10	1 раз в год, по итогам проверки	Акты			
1.4.	Обеспечение функционирования образовательной	Своевременное заключение договоров на обслуживание образовательной организации	Наличие договоров		5	1 раз в год (январь)	Договора			

	ой организации									
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья										
2.1.	Повышение профессиональной компетентности и заместителя руководителя	Наличие высшего специального образования Профессиональная подготовка заместителя руководителя по образованной программе «Менеджмент в социальной сфере» Курсовая подготовка	Диплом Наличие документа об образовании Своевременное прохождение курсов	Бессрочно Документ о прохождении курсов	10 10 5	Постоянно 1 раз в год, с момента получения документа 1 раз в год (сентябрь)	Диплом Документ Документ о прохождении курсов			
Итого максимальное количество баллов					60					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности заведующей библиотекой
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, сотрудников по вопросам запрета на доступ к библиотечным фондам	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

		<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение порядка в библиотеке - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса 	<p>Образцовое содержание помещений библиотеки</p> <p>Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения</p>	<p>5</p> <p>5</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Результаты административного контроля</p> <p>Книга учета обращений граждан</p>			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	<p>Повышение профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная переподготовка; - результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах 	<p>Наличие сертификата</p> <p>Наличие диплома</p> <p>Наличие документа о специальном образовании для работы в специальном (коррекционном) образовательном учреждении</p> <p>Наличие диплома победителя, лауреата, призера</p>		<p>На период действия сертификата</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p>	<p>1 раз в год, с момента получения сертификата</p> <p>1 раз в год, с момента получения диплома</p> <p>1 раз в год, с момента получения документа</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Сертификат</p> <p>Диплом</p> <p>Документ о профессиональной переподготовке</p> <p>Диплом</p>			

	профессионального мастерства (очно, заочно) - использование в работе ИКТ, интернет –ресурсов.	Факт использования в работе			5	Ежемесячно	Результаты ВШК, картотека			
Раздел 3. Эффективность трудовой деятельности										
3.1.	Организация библиотечного дела	- развитие фонда библиотеки	Планирование и реализация планов по увеличению библиотечного фонда, в т.ч. цифрового ресурса	Реализация планов развития фонда библиотеки	5	1 раз в год	Годовой отчет			
		- обеспечение читательной активности	Соотношение числа активных читателей к общему числу обучающихся, воспитанников, педагогических работников	Высокий уровень читательной активности (не менее 80% обучающихся от общего числа)	5	1 раз в год	Годовой отчет			
Итого максимальное количество баллов					60					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности инженера электроники
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

		вопросам несоблюдения требований к предоставляемой информации - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса - соблюдение конфиденциальности в процессе предоставления информации	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения Отсутствие факта нарушения конфиденциальности	5 5	Ежемесячно Ежемесячно	Результаты административного контроля Результаты административного контроля			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Обеспечение принципа открытости образовательной организации	- ведение сайта образовательной организации - руководство наполнением электронного журнала	Качественное выполнение работ по ведению сайта в соответствии с требованиями Методическое сопровождение, контроль за ведением электронных журналов	Отсутствие замечаний по ведению сайта Отсутствие замечаний по ведению электронных журналов	5 5	1 раз в год 1 раз в год	Результаты проверки МКУ УО Результаты проверки МКУ УО			
2.2.	Информационное обеспечение деятельности образовательной организации	- Выполнение работ по подготовке и предоставлению статистических отчетов, мониторингов - ведение банка данных по направлениям деятельности учреждения	Качественное выполнение работ в соответствии с требованиями Своевременное и качественное ведение банка данных	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению отчетов, мониторингов Отсутствие замечаний по ведению банка данных	5 5	1 раз в год Ежемесячно	Результаты проверки МКУ УО Результаты административного контроля			
2.3.	Обеспечение взаимодействия	Достижение взаимодействия с участниками образовательного процесса	Своевременное и качественное взаимодействие с участниками	Факт достижения взаимодействия	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			

			образовательного процесса							
Итого максимальное количество баллов					40					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности секретаря машиниста
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам несоблюдения требований к предоставляемой информации	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- соблюдение конфиденциальности в процессе предоставления информации		Отсутствие факта нарушения конфиденциальности	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Качество ведения школьной документации	- качественное ведение личных дел работников	Наличие личных дел работников	Отсутствие фактов несоблюдения требований к ведению личных дел	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			

		- качественное ведение личных дел обучающихся, воспитанников	Наличие личных дел обучающихся, воспитанников	Отсутствие фактов несоблюдения требований к ведению личных дел	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- своевременное оформление проектов приказов, иных документов	Наличие приказов, иных документов	Отсутствие фактов несоблюдения требований к ведению школьных документов	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- выполнение работ по ведению школьной документации	Наличие школьной документации в полном объеме согласно номенклатуре дел	Факты наличия школьной документации в полном объеме	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
2.2.	Обеспечение порядка в приемной	Выполнение мероприятий по обеспечению порядка в приемной, требований к хранению документов		Отсутствие фактов несоблюдения требований к хранению документов	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
Итого максимальное количество баллов						40				

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности врача
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам медицинского	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

		<p>обслуживания</p> <p>- системное взаимодействие с родителями (законными представителями)</p> <p>- соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса</p>	<p>Организация просветительской работы с родителями (консультации, конференции и др.)</p> <p>Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса</p>	<p>Факт проведения</p> <p>Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения</p>	<p>10</p> <p>5</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Результаты административного контроля</p> <p>Книга учета обращений граждан</p>			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Проведение мероприятий по укреплению, сохранению здоровья воспитанников, профилактике заболеваний	Качественное выполнение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике заболеваний	Состояние уровня заболеваемости воспитанников	Сравнение показателей здоровья воспитанников с аналогичным периодом предыдущего года: сохранение показателей на уровне, улучшение показателей	10	Ежемесячно	Результаты анализа показателей здоровья			
2.2.	Проведение мероприятий по диспансеризации и воспитанников	Качество проведения мероприятий по диспансеризации воспитанников	Охват обучающихся, воспитанников мероприятиями по диспансеризации	Приближение к 100% числа обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по диспансеризации	5	1 раз в год	Результаты диспансеризации			
2.3.	Организация контроля за	Высокая бдительность по недопущению		Отсутствие фактов	5	Ежемесячно	Результаты производствен			

	соблюдением сан - гигиенических норм в образовательной организации	нарушений сан – гигиенических норм организации образовательного процесса, питания, содержания здания		нарушений сан – гигиенических норм в образовательной организации			ного контроля			
Итого максимальное количество баллов					40					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности медицинской сестры
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Само оценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам медицинского обслуживания - обеспечение порядка в медицинском кабинете - соблюдение этических норм общении с участниками образовательного процесса 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных Образцовое содержание медицинского кабинета Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения 	<ul style="list-style-type: none"> 5 10 5 	<ul style="list-style-type: none"> Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно 	<ul style="list-style-type: none"> Книга учета обращений граждан Акты, предписания надзорных органов Книга учета обращений граждан 			

Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Проведение мероприятий по укреплению, сохранению здоровья воспитанников, профилактике заболеваний	Качественное выполнение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактики заболеваний	Состояние уровня заболеваемости воспитанников	Сравнение показателей здоровья воспитанников с аналогичным периодом предыдущего года: сохранение показателей на уровне, улучшение показателей	10	Ежемесячно	Результаты анализа показателей здоровья			
2.2.	Проведение мероприятий по диспансеризации и воспитанников	Качество проведения мероприятий по диспансеризации воспитанников	Охват обучающихся, воспитанников мероприятиями по диспансеризации	Приближение к 100% числа обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по диспансеризации	5	1 раз в год	Результаты диспансеризации			
2.3.	Организация контроля за соблюдением сан - гигиенических норм в образовательной организации	Высокая бдительность по недопущению нарушений сан – гигиенических норм организации образовательного процесса, питания, содержания здания		Отсутствие фактов нарушений сан – гигиенических норм в образовательной организации	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			
Итого максимальное количество баллов					40					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности младшего воспитателя
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в балла	Период исчисления	Источник информации	Оценка	
								Отчетный период	

					x			Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, сотрудников по вопросам несоблюдения требований к условиям проживания воспитанников в интернате - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5 5	Ежемесячно Ежемесячно	Книга учета обращений граждан Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Качество выполняемой работы по созданию благоприятных условий проживания воспитанников в интернате	- обеспечение выполнения воспитанниками режима - обеспечение выполнения воспитанниками правил личной гигиены - применение современных методов работ с воспитанниками в часы перед сном	Качественное проведение видов работ по соблюдению воспитанниками режима Организация контроля за выполнением воспитанниками правил личной гигиены	Отсутствие замечаний по нарушению воспитанниками режима дня Отсутствие замечаний по неисполнению воспитанниками правил личной гигиены Факт использования	5 5 5	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно	Результаты административного контроля Результаты административного контроля Результаты административного контроля			

2.2.	Содержание в порядке помещений интерната	- выполнение видов работ по обеспечению требований к световому, температурному режиму в помещениях интерната - обеспечение образцового порядка в помещениях интерната	Качественное проведение мероприятий по выполнению требований к световому, температурному режиму	Факт проведения мероприятий	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
			Выполнение мероприятий, направленных на поддержание чистоты в помещениях интерната	Отсутствие замечаний о несоблюдении требований к содержанию помещений интерната	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
2.3.	Обеспечение требований и правил безопасности в интернате	Неукоснительное выполнение требований правил электро, - пожаробезопасности	Качество работы по соблюдению требований электро, - пожаробезопасности	Отсутствие фактов нарушений требований электро, - пожаробезопасности	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
Итого максимальное количество баллов					40					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности заведующей хозяйством
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

		создания комфортных безопасных условий - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Качество выполняемой работы по созданию благоприятных условий для осуществления образовательного процесса и жизнедеятельности	- своевременная и качественная подготовка помещений и здания к новому учебному году - обеспечение содержания помещений, зданий, дворовой территории в надлежащем состоянии	Уровень качества подготовки помещений и здания к новому учебному году Осуществление контроля за качеством оказываемых услуг по содержанию помещений, здания, дворовой территории в надлежащем состоянии	Высокий уровень подготовки Позитивные результаты осуществления контроля	5 5	1 раз в год Ежемесячно	Акт приемки учреждения к новому учебному году Результаты контроля зам. директора по АХЧ, БЖ			
2.2.	Качественное осуществление финансово – хозяйственной и материально – технической деятельности	- своевременное и целевое расходование денежных средств - проведение мероприятий по энергосбережению - своевременность заключения хозяйственных договоров	Отсутствие фактов нерационального, нецелевого расходования денежных средств Достижение экономии денежных средств по оплате услуг за энерго, - водо, - теплоснабжение	Факт отсутствия Факт снижения финансовых затрат на оплату услуг по энерго, - водо, - теплоснабжению Факт своевременности и качество заключаемых договоров	5 5 5	Ежемесячно 1 раз в год 1 раз в год	Результаты административного контроля Результаты исполнения сметы Результаты административного контроля			
2.3.	Обеспечение сан – гигиенических условий,	обеспечение требований ОТ, ТБ, ПБ	Отсутствие нарушений требований правил ОТ, ТБ, ПБ	Факт отсутствия	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			

	требований пожарной, электробезопасности, охраны труда									
Итого максимальное количество баллов					40					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности дежурной для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	<p>- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам соблюдения распорядка дня и обеспечения безопасных условий</p> <p>- Обеспечение порядка в здании в дневное время</p>	<p>Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных</p> <p>Образцовое содержание вахты, качественное выполнение должностных обязанностей согласно распорядка дня</p>	<p>Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, замечаний по выполнению должностных обязанностей</p>	<p>5</p> <p>5</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>Книга учета обращений граждан</p> <p>Результаты контроля зам. директора по БЖ, по АХЧ</p>			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Выполнение требований ОТ, ТБ, ПБ	Ответственное отношение к выполнению	Отсутствие нарушений требований по ОТ, ТБ, ПБ		5	Ежемесячно	Результаты контроля зам. дир. по БЖ,			

		требований ОТ, ТБ, ПБ					по АХЧ			
2.2.	Выполнение требований пропускного режима	Качественное выполнение действий в соответствии с требованиями пропускного режима	Выполнение работы в соответствии с инструкциями	Отсутствие нарушений требований пропускного режима, или своевременная и качественная работа по недопущению нарушений требований пропускного режима	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.дир. по БЖ, по АХЧ			
2.3.	Сохранность здания и прилегающей территории	Обеспечение комплексной безопасности;	Отсутствие или своевременное предотвращение случаев, действий, ситуаций и др., нарушающих сохранность здания и прилегающей территории	Сохранность здания помещений, прилегающей территории	10	Ежемесячно	Журнал учета сдачи смены			
Итого максимальное количество баллов					30					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности кастаньяши
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам качества одежды, обуви, принятых в	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

		кастелянную - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Обеспечение порядка в кастелянной	- достижение образцового содержания помещения кастелянной - неукоснительное выполнение требований к приему одежды, обуви и их хранению в кастелянной	Отсутствие замечаний по вопросам нарушений требований к содержанию помещения кастелянной Осуществление приема одежды, обуви на основе соответствующих документов, обеспечение хранения одежды, обуви согласно сан – гигиенических требований	Факт отсутствия замечаний Отсутствие замечаний о нарушении требований к одежде, обуви и их хранению в кастелянной	5 5	1 раз в год Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по БЖ, по ВР Результаты административного контроля			
2.2.	Обеспечение одеждой, обувью воспитанников, согласно установленных норм и сроков	Своевременное оформление заказа на приобретение одежды, обуви, качественное обеспечение одеждой, обувью воспитанников в соответствии с временами года		Отсутствие замечаний о несвоевременном, некачественном обеспечении одеждой, обувью	5	1 раз в сезон	Результаты контроля зам.директора по ВР			
2.3.	Неукоснительное соблюдение требований, правил ОТ, ТБ, ПБ	Ответственное отношение к требованиям ОТ, ТБ, ПБ	Выполнение работ в соответствии с требованиями, правилами ОТ, ТБ, ПБ	Факт отсутствия замечаний по несоблюдению требований, правил ОТ, ТБ, ПБ	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по БЖ			
Итого максимальное количество баллов					30					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности кладовщика
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам качества продуктов питания принятых на склад	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по АХЧ			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Обеспечение порядка в складских помещениях	- достижение образцового содержания помещений склада	Отсутствие замечаний надзорных органов по фактам нарушения требований к содержанию помещений склада	Факт отсутствия замечаний	5	1 раз в год	Акты, предписания надзорных органов			
		- неукоснительное выполнение требований к приему и хранению продуктов	Осуществление приема продуктов на основе соответствующих документов, обеспечение хранения продуктов согласно сан – гигиенических норм	Отсутствие замечаний, предписаний о нарушениях требований к приему и хранению продуктов питания	5	1 раз в год	Акты, предписания надзорных органов			

		- обеспечение бесперебойной работы складского оборудования (холодильники, кондиционеры, подъемник и др.)	Принятие оперативных мер в случаях неисправности складского оборудования	Отсутствие фактов неисправности складского оборудования	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по АХЧ			
		- неукоснительное соблюдение требований ОТ, ТБ, ПБ	Выполнение работ согласно требованиям и правилам ОТ, ТБ, ПБ	Отсутствие фактов невыполнения требований правил ОТ, ТБ, ПБ	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по БЖ, по АХЧ			
Итого максимальное количество баллов					30					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности шеф - повара
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Само оценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам организации рационального качественного питания	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		Обеспечение порядка на пищеблоке	Образцовое содержание пищеблока	Отсутствие замечаний несоблюдения сан – гигиенических норм содержания пищеблока	5	Ежемесячно	Акты, предписаний надзорных органов			
		Соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса		Отсутствие обращений участников	5	Ежедневно	Книга учета обращений граждан			

				образовательного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения						
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Выполнение требований сан – гигиенических норм к содержанию пищеблока	Качественное выполнение инструкции по соблюдению сан – гигиенических норм содержания пищеблока		Отсутствие предписаний надзорных органов о нарушениях сан – гигиенических норм к содержанию пищеблока	5	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			
2.2.	Обеспечение бесперебойного функционирования кухонного оборудования, сохранность инвентаря, посуды, оборудования	Выполнение требований к содержанию кухонного инвентаря, оборудования, посуды		Отсутствие замечаний о нарушении требований к содержанию кухонного инвентаря, посуды, оборудования	5	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			
2.3.	Организация рационального качественного питания	Качественное выполнение норм и требований к приготовлению пищи		Отсутствие замечаний о нарушении норм и требований к приготовлению пищи	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			
Итого максимальное количество баллов					30					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности повара
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам организации рационального качественного питания	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		Обеспечение порядка на пищеблоке	Образцовое содержание пищеблока	Отсутствие замечаний несоблюдения санитарно-гигиенических норм содержания пищеблока	5	Ежемесячно	Акты, предписаний надзорных органов			
		Соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса		Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения	5	Ежедневно	Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Организация рационального качественного	Качественное выполнение норм и требований к приготовлению пищи	Соблюдение санитарных норм и технологии приготовления пищи	Отсутствие замечаний о нарушении норм и требований к	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			

	питания			приготовлению пищи						
2.2.	Выполнение требований, правил ОТ, ТБ, ПБ	Обеспечение выполнения требований и правил электробезопасности и охраны ПБ		Отсутствие замечаний о нарушениях ОТ, ТБ, ПБ	10	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			
Итого максимальное количество баллов					30					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности подсобной рабочей
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам образцового содержания помещений пищеблока - соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, замечаний по выполнению должностных обязанностей	5 5	Ежемесячно Ежемесячно	Книга учета обращений граждан Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Выполнение требований сан -	Качественное выполнение инструкций по соблюдению	Отсутствие предписаний надзорных		5	Ежемесячно	Акты, предписания			

	гигиенических норм к уборке помещений пищеблока	сан - гигиенических норм к уборке помещений пищеблока	органов в связи с нарушением норм сан - гигиенических требований к уборке помещений пищеблока				надзорных органов			
2.2.	Сохранность инструментов и инвентаря в соответствии с нормами и правилами	Выполнение требований к хранению кухонных инструментов и инвентаря		Отсутствие замечаний о нарушении требований к хранению кухонных инструментов и инвентаря	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.дир. по БЖ, по АХЧ			
2.3.	Соблюдение режима экономии. Выполнение энергосберегающих мероприятий (соблюдение светового режима, исключение неоправданной водопотери)	Активное участие в реализации мероприятий по энергосбережению		Отсутствие замечаний по вопросу несоблюдения режима экономии энерго, - водо, - тепло - ресурсов	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по АХЧ			
2.4.	Неукоснительное выполнение трудового распорядка и трудовой дисциплины	Ответственность за выполнение правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	Соблюдение правил трудового распорядка, трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний по факту нарушения правил трудового распорядка, трудовой дисциплины	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по АХЧ			
Итого максимальное количество баллов					30					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности рабочего по текущему ремонту
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п\п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам неоправданных нарушений требований к энерго, - тепло, - водо – обслуживанию	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Организация работы по вопросам жизнеобеспечения образовательной организации	- выполнение необходимых видов работ по подготовке учреждения к новому учебному году	Качественное выполнение видов работ	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	5	1 раз в год	Акт приемки учреждения к новому учебному году			
		- качественное, оперативное выполнение работ по устранению технических неполадок		Обеспечение бесперебойной работы инженерных сетей	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
2.2.	Обеспечение	- неукоснительное соблюдение требований, правил ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ		Отсутствие фактов несоблюдения	5	1 раз в год	Акты, предписания			

	требований ОТ, ТБ, ПБ	- соблюдение технологии выполнения работ, правил эксплуатации и содержания инструментов, оборудования, механизмов		требований, правил ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ Отсутствие фактов несоблюдения технологии выполнения работ, правил эксплуатации и содержания инструментов, оборудования, механизмов	5	1 раз в год	надзорных органов Акты, предписания надзорных органов			
Итого максимальное количество баллов					30					

Оценочный лист показателей эффективности деятельности сторожа
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам сохранности здания, помещений, обеспечения безопасных условий - Обеспечение порядка в здании в вечернее, ночное, утреннее время	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных Недопущение присутствия в здании посторонних лиц		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
				Дежурство в отчетном периоде без нарушений	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по БЖ, по АХЧ			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										

2.1.	Выполнение требований ОТ, ТБ, ПБ	Ответственное отношение к выполнению требований ОТ, ТБ, ПБ	Отсутствие нарушений требований по ОТ, ТБ, ПБ		5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.дир.по БЖ, по АХЧ			
2.2.	Выполнение требований пропускного режима	Качественное выполнение действий в соответствии с требованиями пропускного режима	Выполнение работы в соответствии с инструкциями	Отсутствие нарушений требований пропускного режима, или своевременная и качественная работа по недопущению нарушений требований пропускного режима	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.дир. по БЖ, по АХЧ			
2.3.	Сохранность здания и прилегающей территории	Обеспечение комплексной безопасности;	Отсутствие или своевременное предотвращение случаев, действий, ситуаций и др., нарушающих сохранность здания и прилегающей территории	Сохранность здания помещений, прилегающей территории	10	Ежемесячно	Журнал учета сдачи смены			
Итого максимальное количество баллов					30					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности уборщика служебных помещений
для установления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии показателя	Показатели, индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник информации	Оценка		
								Отчетный период		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды										
1.1.	Рейтинг образовательной	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			

	организации	вопросам образцового содержания помещений, здания - Соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Выполнение требований сан - гигиенических норм к уборке здания, помещений	Качественное выполнение инструкций по соблюдению сан - гигиенических норм к уборке помещений	Отсутствие предписаний надзорных органов в связи с нарушением норм сан - гигиенических требований к уборке помещений, зданий		5	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			
2.2.	Сохранность инструментов и инвентаря в соответствии с нормами и правилами	Выполнение требований к хранению уборочных инструментов и инвентаря		Отсутствие замечаний о нарушениях требований к хранению уборочных инструментов и инвентаря	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.дир. по БЖ, по АХЧ			
2.3.	Соблюдение режима экономии. Выполнение энергосберегающих мероприятий (соблюдение светового режима, исключение неоправданной водопотери)	Активное участие в реализации мероприятий по энергосбережению		Отсутствие замечаний по вопросу несоблюдения режима экономии энерго, - водо, - тепло - ресурсов	5	Ежемесячно	Результаты контроля зам.директора по АХЧ			
2.4.	Неукоснительное выполнение	Ответственность за выполнение правил трудового распорядка и	Соблюдение правил трудового распорядка, трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний по	5	Ежемесячно	Результаты контроля			

	трудового распорядка и трудова дисциплины	трудова дисциплины		факту нарушения правил трудова распорядка, трудова дисциплины			зам.директор а по АХЧ			
Итого максимальное количество баллов					30					

	<p>Приложение №3 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»</p>
--	--

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам), ставке заработной платы за
специфику работы образовательного учреждения (К2)**

Специфика работы	Размер повышающего коэффициента
<p>Всем работникам в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	0,2

	Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания категории должностей, относящихся к профессионально-квалификационной группе, руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
руководящим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения, специалистам Учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
руководящим работникам Учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения, специалистам Учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
работникам Учреждения, имеющим Почетную Грамоту, Благодарность Министерства образования СССР, РСФСР, РФ, почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный	0,1

<p>мастер производственного обучения Российской Федерации»</p>	
<p>руководящим работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p>	<p>0,1</p>

	Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,1364	2796
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,3636	3354
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3125		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и		1,4298	4468

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и		1,5733	4916

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта)			
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; инструктор-методист; тренер - преподаватель; социальный педагог; концертмейстер (II квалификационная категория)		1,6803	5251
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; тренер - преподаватель; инструктор-методист (I квалификационная категория)		1,8231	5697
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения,		1,4298	4468

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); методист <***> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,5733	4916
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший		1,6803	5251

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	тренер-преподаватель, методист <***> (II квалификационная категория)			
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер преподаватель, методист <***> (I квалификационная категория)		1,8231	5697
5	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; методист <***> (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145
4 квалификационный уровень		3125		
1	Преподаватель <*>; учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж		1,4298	4468

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)			
2	Преподаватель<*>, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор <*> (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО)		1,5733	4916
3	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор <*> (II квалификационная категория)		1,6803	5251
4	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед,		1,8231	5697

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	тьютор <*> (I квалификационная категория)			
5	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор <*> (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145
<p><*> Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов.</p> <p><*> Кроме тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.</p> <p><***> Кроме методистов, старших методистов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.</p> <p><****> Методисты, старшие методисты, занятые в сфере высшего и дополнительного профессионального образования</p>				

	Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
 должностей руководителей, специалистов и служащих
 в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2382		
1	Архивариус; дежурный бюро пропусков; дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; калькулятор; комендант; оператор диспетчерской службы; паспортист; секретарь руководителя; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; табельщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов		1,1736	2796
2 квалификационный уровень		2382		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,4083	3354

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,3636	3354
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		1,5000	3690
3 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,3636	3354
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,6364	4026
3	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой в учреждениях, отнесенных к II группе		1,7732	4362

	по оплате труда руководителей; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей			
4	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей		2,0000	4920
5	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,0913	5145
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень		2907		
1	Аналитик; агроном; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; специалист; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по охране труда; товаровед; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист		1,0385	3019

	по финансовой работе			
2	Инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; эксперт; юрисконсульт		1,1538	3354
3	Инженер; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер-сметчик; инженер по научно-технической информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)		1,2692	3690
2 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутривидовая категория		1,5004	4362
3 квалификационный уровень		2907		

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,6546	4810
4 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,7696	5144

	<p>Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»</p>
--	---

**Профессиональные квалификационные группы должностей
руководителей, специалистов и служащих культуры
в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		2796		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к III и IV группам по оплате труда руководителей		1,7208	4811
2	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей		1,8404	5146
3	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,000	5592

	Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

**Профессиональные квалификационные группы должностей
руководителей, специалистов и служащих медицинских
подразделений в сфере образования**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Санитарка (начальное общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)		1,0000	2237
2	Санитарка (начальное общее образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет)		1,0500	2349
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, не имеющий квалификационной категории)		1,3636	3354
2	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий II квалификационную категорию)		1,5	3690

3	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий I квалификационную категорию)		1,6364	4026
4	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,7732	4362
2 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,2273	3019
2	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,3636	3354
3	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,5	3690
4	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,6364	4026
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,2273	3019
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,3636	3354
3	Медицинская сестра (среднее		1,5	3690

	медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)			
4	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6364	4026
5	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,7732	4362
6	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9554	4810
4 квалификационный уровень		2460		

1	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,5	3690
2	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», не имеющий квалификационной категории); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6364	4026
3	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий II квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая квалификационную категорию); акушерка (среднее		1,7732	4362

	медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая I квалификационную категорию)			
4	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий I квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9554	4810
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
2 квалификационный уровень		4026		
1	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационной категории)		1,1950	4811
2	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		1,2780	5145
3	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий I		1,3889	5592

	квалификационную категорию)			
4	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,5003	6040

Приложение № 9 к Положению об оплате
труда работников
Муниципального казенного
специального (коррекционного)
образовательного учреждения для
обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат
№ 11 VIII вида»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0000	2237
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,05	2349
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1	2461

2 квалификационный уровень		2237		
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,15	2573
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0455	2572
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1364	2796
2 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2273	3019
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3636	3354
3 квалификационный уровень		2460		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым		1,5	3690

	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
	4 квалификационный уровень	2460		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,6364	4026
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,7732	4362

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с [4 квалификационным уровнем](#) профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работу по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с [4 квалификационным уровнем](#) профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В организациях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с [4 квалификационным уровнем](#) профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в [пункте 2](#) настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается организацией самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с [4 квалификационным уровнем](#) профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается

организацией строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

	Приложение №10 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

**Перечень должностей работников образования,
должностные обязанности и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный – педагог, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися допризывной подготовки по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной

	специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультур (физвоспитания);

	инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

	Приложение №11 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	--

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами.

	Приложение №12 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 11 VIII вида»
--	---

**Перечень
категорий работников основного персонала**

№	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего)
2.	Услуги по содержанию обучающихся, воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель (включая старшего), младший воспитатель, помощник воспитателя, врач, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра
3	Реализация адаптированных основных	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед

	<p>общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>(логопед), педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего), переводчик - дактилолог</p>
4	<p>Социально-психологическое сопровождение несовершеннолетних, оказавшихся в конфликте с законом, профилактика правонарушений среди несовершеннолетних. Психолого-педагогическое и здоровьесберегающее сопровождение. Психолого-медико-педагогическое сопровождение детей</p>	<p>Заведующий отделением, начальник отдела, методист (включая старшего), педагог-психолог, педагог-организатор, учитель - дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, врач, медицинская сестра, фельдшер, социальный педагог, инструктор по физкультуре</p>