

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

ПРИНЯТО  
общим собранием (конференцией)  
работников  
МКОУ ОШ «Коррекция и развитие»  
Протокол от 01.11.2016 № 2

СОГЛАСОВАНО  
Председателем профсоюзного комитета  
МКОУ ОШ «Коррекция и развитие»  
И.А. Табачник  
Протокол от 01.11.2016 № 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МКОУ ОШ «Коррекция и развитие»  
Л.В. Калинина  
Приказ МКОУ ОШ «Коррекция и развитие»  
от 01.11.2016 № 247

СОГЛАСОВАНО  
на заседании Совета  
МКОУ ОШ «Коррекция и развитие»  
Протокол от 01.11.2016 № 2

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»  
(новая редакция)

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие» (новая редакция)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями Коллегии Администрации Кемеровской области от 22.12.2016 №524, от 16.02.2017 № 70 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 23.03.2017 №702-п «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, от 25.03.2015 №782п, от 05.05.2015 №1155, от 11.02.2016 №320-п, от 18.10.2016 №2782-п).

1.2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие» (далее Учреждение), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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 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 стимулирующе-

го характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплату до его установленного размера производить из общего фонда оплаты труда Учреждения.

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 общем собрании (конференции) работников, 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 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;

$\alpha$  – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителю 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 размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + KB + CB$ , где

$ЗП$  - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times K1) \times Kс$ , где

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

$K1$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

$K2$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

$K3$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$K4$  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

$KB$  - компенсационные выплаты работнику, руб.;

$CB$  - 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 руково-

директором 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 всех штатных работников Учреждения.

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 выдаче диплома;

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

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

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 ( $Op$ ) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения ( $K2$ ), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания ( $K3$ ) и суммируется с его окладом ( $Op$ ).

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 ( $K4$ ).

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 (без учета повышающих коэффициентов:  $K2$ ,  $K3$ ) 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, выполняющих учебную (преподавательскую) работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ\ mn = ((Op) + (Op)X(K2+K3)) X Нагр.) / Н\ ч. + ((Op)X(K4)), где:$$

$ФОТ\ mn$  – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

$Op$  – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$K2$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

$K3$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$K4$  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

$Н\ ч.$  – 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, её 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 совпадении 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:

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

$ФОГ\text{ почас.}$  – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

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

$Н\text{час.мес.}$  – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

$Н\text{факт. мес.}i$  – фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов ( $Н\text{час.мес.}$ ) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5дневной 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 начала 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 работах с вредными и (или) опасными 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам 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; 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 учетом 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 общем собрании (конференции) работников Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

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

#### **5. 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. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается руководителем МКУ УО в трудовом договоре, по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

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

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения - МКУ УО, для заместителей руководителя - руководителем Учреждения.

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

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя Учреждения определяется МКУ УО.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области, муниципальными правовыми актами. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в Учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения применительно к установленным МКУ УО показателям эффективности деятельности Учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности Учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются применительно к установленным в Учреждении показателям эффективности их деятельности и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы Учреждения, руководителя, заместителей руководителя предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. 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.

Размер централизуемых средств в Учреждении устанавливается МКУ УО.

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

5.7. МКУ УО устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников Учреждения МКУ УО в отношении руководителя Учреждения, руководитель Учреждения в отношении своих заместителей устанавливает по согласованию: в отношении руководителя - с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения условия оплаты труда из расчёта, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## **6. Заключительные положения**

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), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников Учреждения.

**Перечень компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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, трудового договора с работником. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу	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 определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	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: 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),

		<p>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.</p> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	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.</p> <p>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. 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>
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	<p>За работу с классными коллективами (классное руководство) – 1000 рублей ежемесячно.</p> <p>За проверку письменных работ по профессиональным категориям педагогических работников устанавливается: учителям природоведения, чтения и развития речи, географии, истории, обществознания, трудового обучения, биологии, логопедам, психологам, дефектологам, музыки, СБО, ИЗО, индивидуального обучения — 3% от оклада, учителям математики — 5% от оклада, учителям начальных классов, русского языка, учителям, работающим в классах для детей со сложным дефектом - 7% от оклада.</p> <p>За заведование:</p> <p>учебными кабинетами: начальных классов, русского языка, математики, географии, истории, обществознания, биологии, логопедии, психологии, дефектологии, музыки — 5% от оклада,</p> <p>учебно-опытным участком - 5% от оклада, спортивным залом, кабинетом сельхозтруда, залом адаптивной физкультуры, СБО, библиотекой - 10% от оклада, столярными, швейными мастерскими – 15% от оклада.</p> <p>За руководство предметным методическим объединением: школьным — 800 рублей, городским - 500 рублей.</p> <p>Устанавливается доплата до 100% от оклада на основании дополнительного соглашения в соответствии с дополнительными образовательными программами и расписанием занятий.</p>

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»**

**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 общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие» (далее Положение), которое разработано Учреждением на основании действующего законодательства, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, Советом Учреждения и принимается общим собранием (конференцией) 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.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

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 80% от стимулирующего фонда);

1.4.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы — до 17%;

1.4.3. иные поощрительные и разовые выплаты -3%.

Устанавливается суммированный учет доли стимулирующей части фонда оплаты труда на иные поощрительные и разовые выплаты за учетный период-календарный год общая сумма иных поощрительных и разовых выплат за календарный год не должна превышать 3% от суммы общих стимулирующих выплат в отчетном периоде.

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

**2. Премияльные 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.

Премияльные 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 стимули-

рующих 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 совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

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 (документовед, инженер-электроник, медицинская сестра, врач, диет-сестра) – 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 достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- 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 общем собрании (конференции) работников и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия 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.

Конкретный размер выплат обозначенный в таблицах в диапазоне от и до за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам обсуждения на заседании комиссии по премированию

### **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
<b>Премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников</b>	
За поездки и сопровождение обучающихся на конкурсы, соревнования, выставки, в лечебные учреждения и др.	200-1000 рублей
За наставничество педагогических кадров	1000 рублей
За результативное сопровождение выпускников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	500 рублей
За реализацию приоритетных направлений деятельности: реализация Программы развития, плановых мероприятий, программы по здоровьесбережению, коррекционных мероприятий, мероприятий по профориентации и др.	300-5000 рублей
За порядок обработки, использования, хранения и обеспечения конфиденциальности персональных данных и др.	1000 рублей
<b>Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения</b>	
За успешную реализацию мероприятий по внедрению ФГОСО для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	300-1000 рублей
За воспитательную работу в группе с превышением нормы наполняемости (за каждого ученика сверх нормы наполняемости группы)	600 рублей
За качество работы по обеспечению учебниками (100% обеспеченность учебниками)	800 рублей
<b>Премии за особый режим работы</b>	

За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и др.	1000-5000 рублей
<b>Премии за реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения</b>	
Освещение деятельности Учреждения, достижений коллектива работников, учащихся в СМИ	500 рублей
Результативное участие работников в городских, областных, российских конкурсах, выставках, соревнованиях профессионального мастерства	300-5000 рублей
За участие в городской методической сети: руководство постоянно действующим семинаром, объединением по интересам	500 рублей
Качественная подготовка учащихся для их участия в конкурсах, соревнованиях, выставках	300-1000 рублей
В случае награждения: - государственной наградой РФ; ведомственной наградой; Почетной грамотой Департамента образования и науки Кемеровской области или Почетной грамотой МКУ УО; - Благодарственным письмом Департамента образования и науки Кемеровской области или Благодарственным письмом МКУ УО; - Почетной грамотой Учреждения	2000 рублей  1000 рублей  500 рублей
<b>Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>	
За особые поручения от администрации, которые направлены на функционирование учреждения (благоустройство территории, укрепление материально-технической базы и др.)	500-5000 рублей
За разъездной характер работы	500-1000 рублей

3.1.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений, являющимися молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в следующем 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.

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 имеют следующие категории медицинских работников: врачи-специалисты; фельдшеры; медицинские сестры; санитарки; инструкторы ЛФК, имеющие медицинское образование.

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

Выплата медицинским работникам назначается на основании представления руководителем Учреждения в комиссию по премированию предложений о согласовании данных выплат в расчетном периоде. При условии положительного решения комиссии по премированию специальная выплата медицинским работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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 комиссией по премированию с участием представителя профсоюзного комитета и по согласованию с представителем Совета 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.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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 50-летним юбилеем по решению комиссии по премированию	3 000 рублей
В последующем в юбилейные даты через каждые 5 лет по решению комиссии по премированию	3 000 рублей
К определенным знаменательным датам: День Учителя, Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества и др. (при наличии денежных средств)	Размер премии устанавливается по каждому работнику каждый раз исходя из объема имеющихся ассигнований и по согласованию с комиссией по премированию с участием профсоюзного комитета и по согласованию с представителем Совета Учреждения
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 и дорогостоящим лечением; прохождением курса санаторно-курортного лечения	3000 рублей

## **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 общем собрании (конференции) работников 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. Ежемесячно к заседанию комиссии по премированию руководитель Учреждения и заместители руководителя готовят и выносят на обсуждение:

2.1.1 Предложения по премированию, оформленные в виде аналитических справок:

2.1.1.1. Аналитическая справка по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда среди работников Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, иные поощрительные и разовые выплаты содержит следующие данные:

- ФИО работника;
- занимаемая должность;
- выполнение видов дополнительных работ;
- основания для стимулирования.

2.1.1.2. Аналитическая справка по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда среди работников Учреждения по итогам работы 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, прочий персонал;
- о плановом размере стимулирующего фонда и фактически начисленных суммах премий каждому работнику из фонда стимулирования;
- о стоимости балла в разрезе категорий работников: педагогические работники, прочий персонал.

2.1.2. Оценочные листы показателей эффективности деятельности всех работников Учреждения.

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).

2.1.2.1. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа:

Работником Учреждения в срок до 18 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.

Куратором в срок до 19 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. Комиссия в срок до 22 числа проводит заседание и оценивает результативность и эффективность деятельности работников Учреждения в соответствии с показателями эффективности, указанными в оценочных листах, и утвержденными перечнями стимулирующих выплат, представленных в аналитических справках.

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

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

2.5. 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.

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

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

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

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

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

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

2.12. Протоколы хранятся у руководителя Учреждения.

2.13. 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.

Приложение № 2 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**Оценочные листы показателей эффективности деятельности работников  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа  
«Коррекция и развитие» 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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Стабильная динамика уровня обученности	Процент абсолютной успеваемости	Абсолютная успеваемость не ниже 98%	<b>5</b>	1 раз в четверть	Мониторинг			
1.2.	Организация развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание современной инфраструктуры кабинета	Эффективность использования учебно-методического комплекса, оборудования, в т.ч. компьютерного, в образовательной деятельности	<b>7</b>	1 раз в год (сентябрь)	Итоги смотра кабинетов			
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие утвержденного административной частью плана работы	Реализация мероприятий в соответствии с планом работы	<b>3</b>	1 раз в четверть	Самоконтроль			
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся	Отсутствие жалоб	Факт отсутствия жалоб	<b>2</b>	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	<b>3</b>	Ежемесячно	Журнал посещаемости			
1.6.	Организация профориентационной работы	Охват профориентационной работой	90-100%	<b>4</b>	1 раз в полугодие	Отчет			
1.7.	Организация внеурочной работы по предмету	Охват внеурочной работой по предмету	Не ниже 70% от общего числа обучающихся	<b>5</b>	1 раз в полугодие	Отчет по итогам полугодия			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	<b>5</b>	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-	Наличие учебно-методических	Рекомендация (рецен-	<b>4</b>	1 раз в год, на	Протокол засе-			

	методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	материалов	зия) методического объединения (научно-методического совета)		момент получения рецензии (рекомендации)	дания МО, (научно-методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно)	- достижение успешности	Наличие диплома победителя, лауреата	5	Ежемесячно	Диплом			
		- факт участия	Приказ	3	Ежемесячно	Приказ			
2.4.	Результативность использования в работе информационно – коммуникативных технологий: - работа с электронным журналом; - применение в работе ИКТ	Факт использования в работе	Своевременность и качество заполнения	3	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля			
		Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Применение ИКТ согласно требований СанПиН	3	Ежемесячно	Картотека, смотр кабинетов			
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	4	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, наблюдение			
3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года; 3-10 лет; 11-15 лет; свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Участие в формировании имиджа учреждения	Активность обучающихся в творческих образовательных мероприятиях	Участие обучающихся в смотрах, соревнованиях, конкурсах, акциях и др. на: - школьном уровне; - муниципальном уровне; - региональном, федеральном, международном уровне.	2 3 5	Ежемесячно	Дипломы, грамоты, сертификаты			
3.4.	Организация системного отслеживания индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Наличие карты развития	Положительная динамика образовательных результатов у обучающихся (не менее 80%)	8	1 раз в четверть	Карта развития			

3.5.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	6	Ежемесячно	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными мероприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);	4	Ежемесячно	Приказ, план работы			
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	2	Ежемесячно	План работы			
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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Уровень воспитанности обучающихся.	Динамика уровня воспитанности обучающихся.	Факт отсутствия нарушений правил обучающихся	4	Ежемесячно	Наблюдение			
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие утвержденного администрации 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 обучающихся в систему внеурочной деятельности, в общественно-полезную занятость, деятельность, направленную на развитие социально-адаптированной личности	Соотношение численности обучающихся, активно участвующих во внеурочных мероприятиях, к общему количеству обучающихся группы (соревнования, конкурсы, выставки, ярмарки)	- школьный уровень (не менее 70%)	2	Ежемесячно	Отчет по итогам учебного года			
			- муниципальный уровень (не менее 30%)	3					
			- региональный, федеральный, всероссийский (не менее 10%)	4					

1.5.	Организация профориентационной работы	Охват обучающихся профориентационной работой	90–100%	4	1 раз в четверть	Отчет			
1.6.	Организация работы по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	Отсутствие фактов совершения правонарушений, преступлений общественно-опасных деяний обучающимися	Факт отсутствия	5	Ежемесячно	Информация ПДН			
1.7.	Отсутствие самовольных уходов обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся, отсутствие фактов нарушений правил для обучающихся	Факт отсутствия	5	Ежемесячно	Наблюдение			
1.8.	Участие в формировании имиджа учреждения	Достижения обучающихся в творческих образовательных мероприятиях	- школьный уровень - муниципальный уровень - региональный, федеральный, всероссийский	2 3 5	Ежемесячно	Дипломы, грамоты за призовые места			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	5	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		10	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности.	Наличие учебно-методических материалов	Наличие рекомендации, рецензии методического объединения (научно-методического совета)	5	1 раз в год, на момент получения рекомендации, рецензии	Протокол заседания МО (научно методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешности	Наличие диплома победителя, лауреата, призера	5	Ежемесячно	Диплом			
		- факт участия	Приказ	3	Ежемесячно	Приказ			
2.4.	Использование в работе ИКТ, интернет – ресурсов.	- факт использования в работе		4	Ежемесячно	Результаты ВШК, картотека			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
3.1.	Эффективность работы воспитателя по охране жизни и здоровья обучающихся	- Включение в урочную и во внеурочную деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение;	Проведение часа здоровья, физ.минуток, отсутствие фактов табакокурения, упо-	5	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, наблюдение			

		участие в организации и проведении мероприятий, здоровьесберегающей направленности	требления алкоголя, наркотических средств						
3.2.	Коррекционно-развивающая работа	Использование современных методов диагностики для планирования воспитательной работы	Организация системного отслеживания индивидуального развития обучающихся.	8	1 раз в четверть	Карта развития			
3.3.	Участие в инновационной деятельности: реализация Программы развития.	Участие в реализации Программы развития.	Руководство проектом и (или) направлением	4	Ежемесячно	Приказ, план работы			
			Руководство отдельным мероприятием	3	Ежемесячно	Приказ, план работы			
			Участие в мероприятии	2	Ежемесячно	План работы			
3.4.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года	1	Ежемесячно	Личное дело педагога			
			3-10 лет	2					
			11-15 лет	3					
			более 15 лет	4					
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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
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	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			
1.2.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание современной инфраструктуры кабинета	Эффективность использования УМК, оборудования, в т.ч. компьютерного в образовательном процессе	<b>7</b>	1 раз в год (сентябрь)	Экспертная оценка			
1.3.	Взаимодействие с другими специалистами (учителями, педагогом-психологом, учителем-дефектологом,	Результаты взаимодействия	Соотношение числа обучающихся, имеющих положительную динамику по результатам	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			

	м.работниками и др.)		коррекционно-развивающей работы (не менее 80%), от общего числа обучающихся						
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	<b>3</b>	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно – методического совета)	<b>4</b>	1 раз в год, на момент получения рецензии (рекомендации)	Протокол заседания МО, (научно-методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешности	Наличие диплома победителя, лауреата	<b>5</b>	Ежемесячно	Диплом			
		- факт участия	Приказ	<b>3</b>					
2.4.	Результативность использования в работе информационно-коммуникативных технологий: - работа с электронным журналом;	Факт использования в работе	Своевременность и качество заполнения	<b>3</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля			
	- применение в работе ИКТ	Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Применение ИКТ согласно требованиям СанПиН	<b>3</b>					
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
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	<b>4</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			

3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года 3-10 лет 11-15 лет Свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Коррекционно – развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно – развивающей работы	Наличие утвержденного администрации плана коррекционно – развивающей работы	<b>7</b>	1 раз четверть	Внутришкольный контроль			
		- организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	<b>10</b>	1 раз в четверть	Карта развития			
		- работа в ПМПК	Оформление индивидуальных программ сопровождения учащихся	<b>5</b>	1 раз в год	Представление			
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	<b>6</b>	В ходе реализации программы развития	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными мероприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);	<b>4</b>					
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	<b>2</b>					
Итого максимальное количество баллов:					100				

### Оценочный лист

#### показателей эффективности деятельности учителя-дефектолога 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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
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 обучаю-	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			

			щихся						
1.2.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание современной инфраструктуры кабинета	Эффективность использования УМК, оборудования, в т.ч. компьютерного в образовательном процессе	7	1 раз в год (сентябрь)	Экспертная оценка			
1.3.	Взаимодействие с другими специалистами (учителями, педагогом-психологом, учителем-логопедом, мед.работниками 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			
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	3	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	10	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		10	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно-методического совета)	4	1 раз в год, на момент получения рецензии (рекомендации)	Протокол заседания МО, (научно-методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешности  - факт участия	Наличие диплома победителя, лауреата	5	Ежемесячно	Диплом			
			Приказ	3		Приказ			
2.4.	Результативность использования в работе информационно-коммуникативных технологий: - работа с электронным журналом;	Факт использования в работе	Своевременность и качество заполнения	3	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля			
	- применение в работе ИКТ	Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Применение ИКТ согласно требованиям СанПиН	3	Ежемесячно	Картотека, смотр кабинетов			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									

3.1.	Эффективность работы учителя-дефектолога по охране жизни и здоровья обучающихся	Включение в деятельность элементов оздоровительной направленности и их выполнение	Проведение зарядки, физкультминутки и др. мероприятия, направленные на формирование правильной осанки и коррекции физического развития, релаксацию	4	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			
3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года 3-10 лет 11-15 лет Свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Коррекционно-развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно-развивающей работы	Наличие утвержденного администрацией плана коррекционно-развивающей работы	7	1 раз четверть	Внутришкольный контроль			
		- организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	10	1 раз в четверть	Карта развития			
		- работа в ПМПК	Оформление индивидуальных программ сопровождения учащихся	5	1 раз в год	Представление			
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	6	В ходе реализации программы развития	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными мероприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);	4					
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	2					
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	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			
1.2.	Организация развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание современной инфраструктуры кабинета	Эффективность использования УМК, оборудования, в т.ч. компьютерного в образовательном процессе	<b>7</b>	1 раз в год (сентябрь)	Экспертная оценка			
1.3.	Взаимодействие с другими специалистами (учителями, учителем-дефектологом, учителем-логопедом, мед.работниками и др.)	Результаты взаимодействия	Соотношение числа обучающихся, имеющих положительную динамику по результатам коррекционно – развивающей работы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	<b>3</b>	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями			

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

2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно-методического совета)	<b>4</b>	1 раз в год, на момент получения рецензии (рекомендации)	Протокол заседания МО, (научно-методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешности  - факт участия	Наличие диплома победителя, лауреата	<b>5</b>	Ежемесячно	Диплом			
			Приказ	<b>3</b>		Приказ			
2.4.	Результативность использования в работе информационно- коммуникативных технологий:	Факт использования в работе	Своевременность и качество заполнения	<b>3</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля			

	-работа с электронным журналом; - применение в работе ИКТ	Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Применение ИКТ согласно требованиям СанПиН	<b>3</b>	Ежемесячно	Картотека, просмотр кабинетов			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
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	<b>4</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			
3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года 3-10 лет 11-15лет Свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Коррекционно – развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно-развивающей работы	Наличие утвержденного административной плана коррекционно-развивающей работы	<b>7</b>	1 раз четверть	Внутришкольный контроль			
		- организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	<b>10</b>	1 раз в четверть	Карта развития			
		- работа в ПМПК	Оформление индивидуальных программ сопровождения учащихся	<b>5</b>	1 раз в год	Представление			
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	<b>6</b>	В ходе реализации программы развития	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными мероприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);	<b>4</b>					
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	<b>2</b>					
Итого максимальное количество баллов:				<b>100</b>					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности  
тьютора 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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Организация индивидуальной работы по освоению обучающимися образовательных программ	Динамика уровня освоения образовательных программ	Соотношение числа обучающихся, освоивших образовательные программы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			
1.2.	Организация развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Создание современной инфраструктуры кабинета	Эффективность использования УМК, оборудования, в т.ч. компьютерного в образовательном процессе	<b>7</b>	1 раз в год (сентябрь)	Экспертная оценка			
1.3.	Взаимодействие с другими специалистами (учителями, педагогом - психологом, учителем-логопедом, м.работниками и др.)	Результаты взаимодействия	Соотношение числа обучающихся, имеющих положительную динамику по результатам коррекционно – развивающей работы (не менее 80%), от общего числа обучающихся	<b>5</b>	1 раз в четверть	Отчет			
1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций для родителей	<b>3</b>	Ежемесячно	Журнал учета работы с родителями			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя: - прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно-методического совета)	<b>4</b>	1 раз в год, на момент получения рецензии	Протокол заседания МО, (научно-методического			

	образовательной деятельности				(рекомендации)	совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешно-сти - факт участия	Наличие диплома победителя, лауреата Приказ	<b>5</b> <b>3</b>	Ежемесячно	Диплом Приказ			
2.4.	Результативность использования в работе информационно-коммуникативных технологий: - работа с электронным журналом; - применение в работе ИКТ	Факт использования в работе Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Своевременность и качество заполнения Применение ИКТ согласно требованиям СанПин	<b>3</b> <b>3</b>	Ежемесячно Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля Картотека, смотр кабинетов			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
3.1.	Эффективность работы тьютора 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	<b>4</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, мониторинг заболеваемости			
3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года 3-10 лет 11-15 лет Свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Коррекционно-развивающая работа	- использование современных методов диагностики для планирования коррекционно-развивающей работы	Наличие утвержденного администрацией плана коррекционно-развивающей работы	<b>7</b>	1 раз четверть	Внутришкольный контроль			
		- организация системного отслеживания индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (не менее 80%)	<b>10</b>	1 раз в четверть	Карта развития			
		- работа в ПМПК	Оформление индивидуальных программ сопровождения учащихся	<b>5</b>	1 раз в год	Представление			
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	<b>6</b>	В ходе реализации программы развития	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными ме-	<b>4</b>					

			роприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);						
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	2					
Итого максимальное количество баллов:				100					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности 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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Стабильная динамика уровня обученности обучающихся	Процент абсолютной успеваемости	Абсолютная успеваемость не ниже 98%	5	1 раз в четверть	Мониторинг			
1.2.	Обеспечение связи обучения с практикой	Проведения тренировочных занятий	Выполнение комплексных мероприятий по практической отработке навыков безопасной жизнедеятельности	5	1 раз в четверть	Мониторинг			
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие утвержденного административной части 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 внеурочной работы по предмету	Охват внеурочной работой по предмету	Наличие общественных объединений	5	1 раз в год	Отчет			
1.7.	Удовлетворенность участников образовательного процесса условиями, обеспечивающими комплексную безопасность	Степень удовлетворенности	Высокая степень (не ниже 70%)	5	1 раз в год	Результаты анкетирования			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности учителя:		На период действия	5	1 раз в год, с момента полу-				

	- прохождение процедуры сертификации;	Наличие сертификата	сертификата		чения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		<b>10</b>	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
	Планирование и проведение мероприятий по ОТ работников	Наличие плана	Результат реализации плана	<b>5</b>	1 раз в год (август)	Отчет			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация (рецензия) методического объединения (научно-методического совета)	<b>4</b>	1 раз в год, на момент получения рецензии (рекомендации)	Протокол заседания МО, (научно-методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно)	- достижение успешности	Наличие диплома победителя, лауреата	<b>5</b>	Ежемесячно	Диплом			
		- факт участия	Приказ	<b>3</b>	Ежемесячно	Приказ			
2.4.	Результативность использования в работе информационно-коммуникативных технологий: - работа с электронным журналом;	Факт использования в работе	Своевременность и качество заполнения	<b>3</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля,			
	- применение в работе ИКТ	Факт использования в работе (наличие программ, банка компьютерных презентаций)	Применение ИКТ согласно требований СанПиН	<b>3</b>	Ежемесячно	Картотека, смотр кабинетов			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
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	<b>6</b>	Ежемесячно	Результаты внутришкольного контроля, наблюдение			
3.2.	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года; 3-10 лет; 11-15 лет; свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
3.3.	Участие в формировании имиджа учреждения	Активность учащихся в творческих образовательных мероприятиях	Участие учащихся в смотрах, соревнованиях, конкурсах, акциях и др. на: - школьном уровне;	<b>2</b>	Ежемесячно	Дипломы, грамоты			

			- муниципальном уровне; - региональном, федеральном, международном уровне.	<b>3</b> <b>5</b>						
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация программы развития	Участие в реализации программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	<b>6</b>	В ходе реализации ПР	Приказ, план работы				
			-руководство отдельными мероприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);	<b>4</b>			Приказ, план работы			
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	<b>2</b>			План работы			
Итого максимальное количество баллов: <b>100</b>										

**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
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Уровень воспитанности обучающихся	Динамика уровня воспитанности обучающихся	Факт отсутствия нарушений правил обучающимися	8	Ежемесячно	Наблюдение			
1.2.	Организация и проведение открытых общешкольных мероприятий	- привлечение педагогических работников к совместным с обучающимися спортивным мероприятиям	Факт привлечения	10	1 раз в четверть	План спортивных мероприятий			
1.3.	Активное вовлечение обучающихся в физкультурно-массовую, спортивную деятельность	Участие спортивных команд школьников в областных, городских, межшкольных спортивных мероприятиях	Факт участия школьных спортивных команд в областных, городских, межшкольных 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 сертификата	На период действия сертификата	5	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
	- профессиональная переподготовка;	Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП		10	1 раз в год, с момента получения документа	Документ о профессиональной переподготовке			
2.2.	Разработка и оформление учебно-методических материалов, обеспечивающих современные требования к образовательной деятельности	Наличие учебно-методических материалов	Рекомендация, рецензия методического объединения (научно-методического совета)	5	1 раз в год, на момент получения рекомендации, рецензии	Протокол заседания МО (научно методического совета)			
2.3.	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно)	- достижение успешности	Наличие диплома победителя, лауреата, призера	5	Ежемесячно	Диплом			
		- факт участия	Приказ	3	Ежемесячно	Приказ			
2.4.	Использование в работе ИКТ, интернет-ресурсов.	Факт использования в работе		4	Ежемесячно	Результаты ВШК, картотека			
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 здоровьюосбережению, пропаганде здорового образа жизни	Отсутствие травм в процессе спортивных занятий, мероприятий	10	Ежемесячно	Результаты наблюдения			
3.2.	Общий стаж работы по профилю.	Стаж работы по профилю	1-2 года	1	ежемесячно	Личное дело педагога			
			3-10 лет	2					
			11-15 лет	3					
			Свыше 15 лет	4					
3.3.	Участие в формировании имиджа учреждения	Активность обучающихся в творческих образовательных мероприятиях	Участие обучающихся в смотрах, соревнованиях, конкурсах, акциях и др. на:		Ежемесячно	Приказ			
			- школьном уровне;	2					
			- муниципальном уровне;	3					
-региональном, федеральном, международном уровне.	6								
3.4.	Участие в инновационной деятельности: реализация Программы развития	Участие в реализации Программы развития	-руководство инновационным проектом в ходе реализации программы развития;	6	В ходе реализации программы развития	Приказ, план работы			
			-руководство отдельными ме-	4					

			роприятиями проекта (акции, семинары, открытые занятия);						
			-участие в мероприятиях в ходе реализации ПР	2					
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		
							Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>									
1.1.	Социально педагогическая защита прав детей	- Использование современных методов и способов выявления семей, обучающихся, отнесенных к группе «риска» для планирования профилактической работы	Реализация плана профилактической работы среди несовершеннолетних по предупреждению правонарушений, преступлений, опасных деяний	10	1 раз в четверть	Карта развития			
		- Отсутствие преступлений, правонарушений среди несовершеннолетних	Положительная динамика по искоренению правонарушений, преступлений опасных деяний среди несовершеннолетних	10	Ежемесячно	Информация ПДН			
		- Социальная поддержка обучающихся	Эффективная работа по социальной поддержке обучающихся семей	5	Ежемесячно	План работы			
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	Наличие графика консультаций для родителей	Факт проведения консультаций	5	1 раз в четверть	Журнал учета работы с родителями			
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>									
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - прохождение процедуры сертификации; - профессиональная переподготовка;	Наличие сертификата	На период действия сертификата	5	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
		Наличие документа о специальном образовании для работы в общеобразовательных организа-		10	1 раз в год, с момента получения докумен-	Документ о профессиональной переподготовке			

		циях, реализующих АООП			та				
2.2	Разработка нормативно правовой базы по вопросам социальной поддержки обучающихся	Наличие нормативно-правовой базы	Соответствие деятельности нормативно-правовым документам	10		Внутришкольный контроль			
2.3	Результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства; (очно)	- достижение успешности - факт участия	Наличие диплома победителя, лауреата, призера Приказ	5 3	1 раз в год Ежемесячно	Диплом Приказ			
2.4	Использование в работе ИКТ, интернет ресурса	Факт использования в работе	Банк данных на обучающихся различного вида учета	10	Ежемесячно	Результаты ВШК			
<b>Раздел 3. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									
3.1	Правовое просвещение обучающихся	Организация просветительной работы по здоровьесбережению, профилактике вредных привычек	Отсутствие факта табакокурения, употребления алкоголя, наркотических средств	3	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 год (сентябрь)	Данные катамнеза			
3.3	Развитие форм взаимодействия	Участие в работе ПМПК, Совета профилактики	Выполнение рекомендаций ПМПК, Совета профилактики	5	1 раз в полугодие	Представление			
3.4	Эффективность работы социального педагога по профилактике опасных деяний	Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими отклонения в поведении	Снижение числа обучающихся, нарушающих правила поведения обучающихся	5		Внутришкольный контроль, наблюдение			
3.5	Общий стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы в учреждениях образования	1-2 года 3-10 лет 11-15 лет Свыше 15 лет	1 2 3 4	ежемесячно	Личное дело педагога			
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		
								Само-оценка	Оценка экс-	Согласова-

									перта	ва- ние
Раздел 1. Качество и доступность образования										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся по вопросам организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие фактов жалоб, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- Формирование имиджа образовательной организации через пропаганду достижений педагогов, обучающихся (Дни открытых дверей, общешкольные родительские собрания, работа с сайтом школы и др.)	Наличие публикаций, выступления, размещение информации в СМИ, на сайте	Факт публикаций выступлений, размещения информации	5	Ежемесячно	Публикации, выступления, размещение информации в СМИ, сайте			
		- Удовлетворенность родителей, обучающихся уровнем предоставляемых образовательных услуг	Степень удовлетворенности	Высокая степень удовлетворенности (не ниже 70%)	5	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			
1.2.	Развитие кадрового ресурса организации	- Динамика числа педагогических работников, прошедших переподготовку для получения специального образования для работы в общеобразовательных организациях, реализующих АООП	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 работников данной кате-	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			

				гории						
<b>Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения качественного образования</b>										
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 год	Отчет о выполнении проектов, программ			
2.2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений, образовательных результатов обучающихся	Наличие программы мониторинга	Реализация программы мониторинга	Положительная динамика индивидуальных достижений обучающихся	5	1 раз в год (сентябрь)	Отчет по итогам учебного года			
<b>Раздел 3. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</b>										
3.1.	Повышение профессиональной компетентности 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 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		
								Отчетный период		
								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-здоровительной 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%)		5	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 организации	Своевременное заключение договоров на обслуживание образовательной организации	Наличие договоров		5	1 раз в год (январь)	Договора				
Раздел 2. Создание необходимых условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья											
2.1.	Повышение профессиональной компетентности заместителя руководителя	Наличие высшего специального образования	Диплом		10	Постоянно	Диплом				
		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				
		Курсовая подготовка	Своевременное прохож-	Документ о прохож-	5	1 раз в год	Документ о				

			дение курсов	дении курсов		(сентябрь)	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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, сотрудников по вопросам запрета на доступ к библиотечным фондам	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- обеспечение порядка в библиотеке	Образцовое содержание помещений библиотеки		5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - прохождение процедуры сертификации; - наличие высшего профессионального образования; - профессиональная	Наличие сертификата			5	1 раз в год, с момента получения сертификата	Сертификат			
		Наличие диплома		На период действия сертификата	10	1 раз в год, с момента получения диплома	Диплом			
		Наличие документа о специальном образовании для работы			10	1 раз в год, с момента по-	Документ о профессио-			

	переподготовка;	в общеобразовательных организациях, реализующих АООП				лучения документа	нальной переподготовке			
	- результативность участия в муниципальных, региональных, российских конкурсах профессионального мастерства (очно, заочно)	Наличие диплома победителя, лауреата, призера			5	Ежемесяч-но	Диплом			
	- использование в работе ИКТ, интернет-ресурсов.	Факт использования в работе			5	Ежемесяч-но	Результаты ВШК, картотека			
<b>Раздел 3. Эффективность трудовой деятельности</b>										
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, 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 электроника 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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
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 эти-	Высокая культура	Отсутствие обра-	5	Ежемесячно	Результаты администра-			

		ческих норм общения с участниками образовательного процесса – соблюдение конфиденциальности в процессе предоставления информации	взаимодействия с участниками образовательного процесса	ний участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения Отсутствие факта нарушения конфиденциальности	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Обеспечение принципа открытости образовательной организации	- ведение сайта образовательной организации - руководство заполнением 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 представлению 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 представлению 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 качественное взаимодействие участниками образовательного процесса	Факт достижения взаимодействия	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
Итого максимальное количество баллов 40										

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности  
документоведа 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	Согласованная

								ка	перта	ние
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		Отсутствие обращений участников образовательного процесса по вопросам нарушения этических норм общения	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- соблюдение конфиденциальности в процессе предоставления информации	Высокая культура взаимодействия с участниками образовательного процесса	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	Наличие личных дел обучающихся	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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам медицинского обслуживания	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- системное взаимодействие с родителями (законными представителями)	Организация просветительской работы с родителями (консультации, конференции и др.)	Факт проведения	10	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
		- 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Проведение мероприятий по укреплению, сохранению здоровья обучающихся, профилактике заболеваний	Качественное выполнение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике заболеваний	Состояние уровня заболеваемости обучающихся	Сравнение показателей здоровья обучающихся с аналогичным периодом предыдущего года: сохранение показателей на уровне, улучшение показателей	10	Ежемесячно	Результаты анализа показателей здоровья			
2.2.	Проведение мероприятий по диспансеризации обучающихся	Качество проведения мероприятий по диспансеризации обучающихся	Охват обучающихся мероприятиями по диспансеризации	Приближение к 100% числа обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации	5	1 раз в год	Результаты диспансеризации			
2.3.	Организация контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм	Высокая бдительность по недопущению нарушений санитарно-гигиенических норм		Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм в образовательной органи-	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			

	в образовательной организации	низации образовательного процесса, питания, содержания здания		зации							
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		
								Самооценка	Оценка эксперта	Соответствие
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам медицинского обслуживания	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- обеспечение порядка в медицинском кабинете	Образцовое содержание медицинского кабинета		10	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			
		- соблюдение этических норм общение 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Проведение мероприятий по укреплению, сохранению здоровья обучающихся, профилактике заболеваний	Качественное выполнение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактики заболеваний	Состояние уровня заболеваемости обучающихся	Сравнение показателей здоровья обучающихся с аналогичным периодом предыдущего года: сохранение показателей на уровне, улучшение показателей	10	1 раз в год	Результаты анализа показателей здоровья			
2.2.	Проведение мероприятий по диспансеризации обучающихся	Качество проведения мероприятий по диспансеризации обучающихся	Охват обучающихся, обучающихся мероприятиями по диспансеризации	Приближение к 100% числа обучающихся, охваченных мероприятиями	5	1 раз в год	Результаты диспансеризации			

	чающихся			тиями по диспансеризации						
2.3.	Организация контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм в образовательной организации	Высокая бдительность по недопущению нарушений санитарно-гигиенических норм организации образовательного процесса, питания, содержания здания		Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм в образовательной организации	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			
Итого максимальное количество баллов:					40					

**Оценочный лист показателей эффективности деятельности  
инструктора ЛФК 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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам медицинского обслуживания	Отсутствие фактов жалоб и обращений в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- обеспечение порядка в зале адаптивной физкультуры;	Образцовое содержание зала адаптивной физкультуры		10	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			
		- 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Проведение мероприятий по укреплению, сохранению	Качественное выполнение мероприятий по пропаганде здорового образа	Состояние уровня заболеваемости обучающихся	Сравнение показателей здоровья обучающихся с аналогичным перио-	10	1 раз в год	Результаты анализа показателей здо-			

	здоровья обучающихся, профилактике заболеваний	жизни, профилактике заболеваний		дом предыдущего года: сохранение показателей на уровне, улучшение показателей			ровья			
2.2.	Овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками по вопросу здорового образа жизни	Уровень овладения знаниями, умениями, навыками по вопросу здорового образа жизни	Доля обучающихся от общего числа занимающихся по программе ЛФК, овладевших знаниями, умениями, навыками по вопросу ЗОЖ	до 80%  до 50%	3  2	1 раз год	Отчет			
2.3.	Безопасность проведения занятий по ЛФК	Достижение качественно-го проведения занятий ЛФК	Отсутствие травм у обучающихся	отсутствие травм/ наличие травм	5/0	Ежемесячно	Акты			
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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам соблюдения распорядка дня и обеспечения безопасных условий	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- Обеспечение порядка в здании в дневное время	Образцовое содержание вахты, качественное выполнение должностных обязанностей согласно распорядка дня	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, замечаний по выполнению должностных обязанностей	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
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 административного контроля			

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 административного контроля			
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  
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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
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 административного контроля			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Обеспечение порядка в складских	- достижение образцового содержания помещений склада	Отсутствие замечаний надзорных органов по фактам нарушения требований к содержанию	Факт отсутствия замечаний	5	1 раз в год	Акты, предписания надзорных органов			

помещениях	- 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 административного контроля			
	- 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 административного контроля			
Итого максимальное количество баллов:				30		Кол-во баллов			

**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		
								Самооценка	Оценка эксперта	Согласование
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
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 образовательного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения	5	Ежедневно	Книга учета обращений граждан			

**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		
								Самомо-оценка	Оценка эксперта	Согласование
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
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 сангигиенических норм содержания пищеблока	5	Ежемесячно	Акты, предписаний надзорных органов			
		Соблюдение этических норм общения с участниками образо-		Отсутствие обращений участников образователь-	5	Ежедневно	Книга учета обращений			

		вательного процесса		ного процесса по вопросам несоблюдения этических норм общения			граждан			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Организация рационального качественного питания	Качественное выполнение норм и требований к приготовлению пищи	Соблюдение санитарных норм и технологии приготовления пищи	Отсутствие замечаний о нарушении норм и требований к приготовлению пищи	5	Ежемесячно	Результаты производственного контроля			
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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам образцового содержания помещений пищеблока	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, замечаний по выполнению должностных обязанностей	5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Выполнение требований санитарно-гигиенических норм к уборке помещений пищеблока	Качественное выполнение инструкций по соблюдению санитарно-гигиенических норм к уборке помещений пищеблока	Отсутствие предписаний надзорных органов в связи с нарушением норм санитарно-гигиенических требований к уборке по-		5	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			

			мещений пищеблока							
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 административного контроля			
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 административного контроля			
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 административного контроля			
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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
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 требований ОТ, ТБ, ПБ	- неукоснительное соблюдение требований, правил ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ		Отсутствие фактов несоблюдения требований, правил ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ	5	1 раз в год	Акты, предписания надзорных органов			
		- соблюдение технологии выполнения работ, правил эксплуатации и содержания инструментов, оборудования, механизмов		Отсутствие фактов несоблюдения технологии выполнения работ, правил эксплуатации и содержания инструментов, оборудования, механизмов	5	1 раз в год	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		
								Самомо-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 сохранности здания, помещений, обеспечения безопасных условий	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- Обеспечение порядка в здании в вечернее, ночное, утреннее время	Недопущение присутствия в здании посторонних лиц	Дежурство в отчетном периоде без нарушений	5	Ежемесячно	Результаты административного контроля			
Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности										
2.1.	Выполнение	Ответственное отношение	Отсутствие нарушений тре-		5	Ежемесячно	Результаты адми-			

	требований ОТ, ТБ, ПБ	к выполнению требований ОТ, ТБ, ПБ	бований по ОТ, ТБ, ПБ			но	нистративного контроля			
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 административного контроля			
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 премимальных 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
<b>Раздел 1. Создание комфортной благоприятной среды</b>										
1.1.	Рейтинг образовательной организации	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам образцового содержания помещений, здания	Отсутствие фактов жалоб, обращений, в т.ч. устных		5	Ежемесячно	Книга учета обращений граждан			
		- 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			
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>										
2.1.	Выполнение требований санитарно-гигиенических норм к	Качественное выполнение инструкций по соблюдению санитарно-гигиенических норм к	Отсутствие предписаний надзорных органов в связи с нару-		5	Ежемесячно	Акты, предписания надзорных органов			

	уборке здания, помещений	уборке помещений	шением норм санитарно-гигиенических требований к уборке помещений, зданий							
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 административного контроля			
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 административного контроля			
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 административного контроля			
Итого максимальное количество баллов:					30					

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

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

Специфика работы	Размер повышающего коэффициента
За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,15-0,2

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 – 0,20, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися в общеобразовательной организации, осуществляющих обучение по адаптированным общеобразовательным программам.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**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
1	2
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 Мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
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	0,1

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**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
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	3355
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4025
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
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 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)		1,7158	5362
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,8880	5900

	зыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта)			
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; инструктор-методист; тренер - преподаватель; социальный педагог; концертмейстер (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; тренер - преподаватель; инструктор-методист (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
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, 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»)		1,7158	5362
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)		1,8880	5900
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер преподаватель, методист <***> (I		2,1878	6837

	квалификационная категория)			
5	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер преподаватель; методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
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 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)		1,7158	5362
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)		1,8880	5900
3	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор <*> (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор <*> (I квалификационная категория)		2,1878	6837
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)		2,3636	7375

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых 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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>				
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		1,4081	3354
2 квалификационный уровень		2382		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	4025
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>				
2 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий 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 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,6362	4025
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается		1,8000	4428

	II внутридолжностная категория			
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		1,6362	4025
2	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,9638	4831
3	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		2,1276	5234
4	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей)		2,4000	5904
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		2,5098	6174
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>				
I 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; 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 по финансовой работе		1,2460	3622
2	Инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; эксперт; юрисконсульт		1,3846	4025
3	Инженер; инженер по защите информации; инженер		1,5232	4428

	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)			
2 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	5234
3 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	5772
4 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	6172

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**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
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
3 квалификационный уровень		2796		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к III и IV группам по оплате труда руководителей		2,0647	5773
2	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей		2,2085	6175
3	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	6710

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих  
медицинских подразделений 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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Санитарка (начальное общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)		1,1998	2684
2	Санитарка (начальное общее образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет)		1,2598	2818
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, не имеющий квалификационной категории)		1,6363	4025
2	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий II квалификационную категорию)		1,8000	4428
3	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий I квалификационную категорию)		1,9637	4831
4	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий высшую квалификационную категорию)		2,1278	5234
2 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3623
2	Медицинская сестра диетическая (среднее медицин-		1,6363	4025

	ское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)			
1	2	3	4	5
3	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,8000	4428
4	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9637	4831
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3623
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4025
3	Медицинская сестра (среднее 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)		1,8000	4428
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)		1,9637	4831
5	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	5234
6	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	5772
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 квалифи-		1,8000	4428

	кационной категории); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», не имеющая квалификационной категории)			
1	2	3	4	5
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)		1,9637	4831
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 медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	5234
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)		2,3465	5772
5	Зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6174
5 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	4831

1	2	3	4	5
2	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	5234
3	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	5772
4	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6174
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>				
2 квалификационный уровень		4026		
1	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационной категории)		1,4339	5773
1	2	3	4	5
2	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		1,5335	6174
3	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий I квалификационную категорию)		1,6666	6710
4	Врач-специалист (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,8003	7248

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

**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
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
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		1,1998	2684
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	2818
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	2952
2 квалификационный уровень		2237		
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3087
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
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		1,2545	3086

1	2	3	4	5
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	3355
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		1,4728	3623
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	4025
3 квалификационный уровень		2460		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	4428
4 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,9638	4831
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	5234

**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 работы 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 учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденных 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 каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением 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 общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа «Коррекция и развитие»

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, 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 и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; 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 с профилем работы по основной должности)
Учитель 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 с профилем работы по основной должности)

1	2
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, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (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

**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.