

Российская Федерация  
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ОКТЯБРЬСКИЙ РАЙОН

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОКТЯБРЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ ВАСИЛЬЕВИЧА АРХАНГЕЛЬСКОГО»**

Председатель Управляющего  
совета МКОУ «Октябрьская  
СОШ им. Н.В. Архангельского»  
\_\_\_\_\_ А.В. Нестерова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Принято Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 2  
от 19.03.2020 г.

Утверждаю:  
И.о. директора МКОУ  
«Октябрьская СОШ им. Н.В.  
Архангельского»  
\_\_\_\_\_ И.Р. Кравчук  
Приказ № 269/1 од от 27.03.2020 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «Октябрьская СОШ  
им. Н.В. Архангельского»  
\_\_\_\_\_ В.И. Джамбаев  
27.03.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ОКТЯБРЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ ВАСИЛЬЕВИЧА АРХАНГЕЛЬСКОГО»**

пгт. Октябрьское  
2020 г.

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Октябрьская средняя общеобразовательная школа» (далее - работники, учреждение), реализующего основные общеобразовательные программы школьного образования.

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании»,
- с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений;

- с Постановлением администрации Октябрьского района от 25 июля 2017 г. № 1797 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района»;

- с Методическими рекомендациями о порядке установления стимулирующей выплаты при реализации общеобразовательных программ (приложение к приказу Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 06 июля 2011 года № 538.

**1.3.** В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к профессиональной квалификационной группе «Руководители», «Специалисты», «Служащие», за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к профессиональной квалификационной группе «Рабочие», за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов, ставок заработной платы и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

- оплата за один час – фиксированный размер, определенный путем деления базового оклада (базовой ставки заработной платы за норму часов преподавательской работы в неделю) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, принимаемая для установления базового оклада;

- базовый оклад – фиксированный размер минимального должностного оклада, ставки заработной платы работника образовательного учреждения, полученный в результате произведения базовой единицы и базового коэффициента;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от вида деятельности, категории работника, типа, вида, категории учреждения и его структурных подразделений;

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда руководителей, определяемой на основе объемных показателей.

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления;

- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

- социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

**1.4.** Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах утвержденного учредителем годового фонда оплаты труда.

**1.5.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда по основному месту работы (основной занимаемой должности).

**1.6.** Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, а также настоящим положением.

**1.7.** В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Управлением образования и молодежной политики администрации Октябрьского района, Комитетом по управлению муниципальными финансами может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

**1.8.** Базовая единица установлена в размере **6300** рублей.

**1.9.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем на неопределенный срок и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2019 года.

**1.10.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся при изменении норм действующего законодательства, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления администрации Октябрьского района, иных нормативных актов, регулирующих оплату труда работников образовательных учреждений Октябрьского района.

**1.11.** Корректировку и изменение критериев стимулирующих выплат вправе осуществлять комиссия по распределению стимулирующих выплат совместно с председателем Общешкольного собрания трудового коллектива. Результаты данной работы фиксируются в протоколе заседания.

## **2. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих.**

**2.1.** Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

**2.2.** Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

**2.3. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников для которых** приказом Минобрнауки России 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» определена не продолжительностью рабочего времени, а нормой часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из фиксированных размеров оплаты труда работников учреждений.

Педагогическим работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных

обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от базового оклада работника или в денежном выражении к должностному окладу. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат работникам учреждения определяется локальными нормативными актами учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и (или) субсидий.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовых положениях о соответствующем типе и виде образовательного учреждения.

Наличие у работника диплома государственного образца «Бакалавр», «Специалист», «Магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

Учителю-логопеду должностные оклады 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 другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

**2.4.** Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

**2.5.** Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении базовой единицы – с даты введения новой базовой единицы на основании нормативно- правового акта муниципального образования;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится, исходя из более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Установленная учителям и преподавателям по тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и прочего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета установленной заработной платы по тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**2.6.** Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

**2.7.** Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты в муниципальных образовательных организациях составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2.8.** Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка.

Право на получение ежемесячного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией. Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

**2.9.** Размер базового коэффициента.

<b>Уровень образования руководителя, специалиста, служащего</b>	<b>Размер базового коэффициента</b>
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «Специалист» или квалификации (степени) «Магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,40

Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее общее образование	1,18
Основное общее образование	1,00

**2.10.** Коэффициент территории устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «Руководители» и «Специалисты» в зависимости от месторасположения учреждений в следующих размерах: - в городской местности – 1,0.

**2.11.** Размер коэффициента специфики работы.

<b>1. Общеобразовательные организации.</b>		
1.1.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих.	0,2 0,18
1.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	- проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
	- проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,10
1.3.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	0,05
1.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.6.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.9.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10

1.10.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в группе с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет) в разновозрастной дошкольной группе.	0,10
1.11.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.12.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.13.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.15.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.16.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
1.17.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.18.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	0,50
1.19.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах).	0,10
<b>2. Организации дополнительного образования</b>		
2.1	Работа в организации дополнительного образования: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих.	0,2 0,18
2.2.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
2.3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы);	0,10
	- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
2.4.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10

2.5.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,55
2.6.	Работа педагогического работника дополнительного образования за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,15

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 2, коэффициент специфики устанавливается по всем основаниям.

**2.12.** Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

**2.12.1.** Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям муниципальных образовательных учреждений.

**2.12.2.** Размер коэффициента за квалификационную категорию.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

**2.12.3.** Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам учреждений.

**2.12.4.** Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том	

числе: ордена, медали, знаки почетные, спортивные звания: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта...» «Мастер спорта международного класса...» «Гроссмейстер...» «Лауреат премий президента РФ» почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования в сфере культуры почетные звания «Лауреат международных конкурсов, выставок» «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,20  0,25 0,20 0,05 0,15 0,05 0,15 0,05  0,15 0,05
Награды и почетные звания Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры почетные грамоты Думы Ханты - Мансийского автономного округа – Югры благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,15  0,15  0,05 0,05 0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» иные нагрудные знаки благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,15  0,15 0,05 0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

**2.13.** Коэффициент масштаба управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «Руководители» на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, определенной на основе объемных показателей учреждений согласно приложению к настоящему Положению. Коэффициент масштаба управления применяется к базовому окладу.

**2.13.1.** Размер коэффициента масштаба управления.

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

**2.13.2.** Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района.

**2.14.** На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2.15.** Коэффициент уровня управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе «Руководители», на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

**2.16.** На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 3. Порядок и условия оплаты труда рабочих

**3.1.** Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

**3.2.** Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

**3.3.** Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

**3.4.** На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**3.5.** Выплата заработной платы производится в два этапа: аванс в период с 15 по 16 число каждого месяца, заработная плата за месяц в период со 2 по 4 число каждого месяца.

### 4. Почасовая оплата труда

**4.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

**4.2.** Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4.3.** Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного

результата на пять (количество рабочих дней в неделе), а затем на двенадцать (количество месяцев в году).

**4.4.** Размер почасовой оплаты труда педагогического работника определяется с применением оплаты за один час, количества фактически отработанных часов на условиях почасовой оплаты и коэффициентов:

- территории;
- квалификации;

- специфики работы, за исключением коэффициентов, установленных педагогическому работнику в части видов деятельности, применяемых на ставку работы (заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, опытным участком, спортивным залом, руководство методическим объединением, выполнение обязанностей классного руководителя).

**4.5.** На сумму почасовой оплаты труда педагогического работника образовательной организации начисляются:

- компенсационные выплаты (за работу с вредными условиями труда);
- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4.6.** Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

## **5. Цели стимулирования. Общие положения.**

**5.1.** К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение мотивации работников к качественному результату, на поощрение за выполненную работу, на развитие творческой активности и инициативы.

**5.2.** Соотношение объема стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера и разовых выплат устанавливается в соотношении 95 и 5 процентов (по решению директора учреждения).

## **6. Основания для стимулирования и снижения выплат стимулирующего характера.**

**6.1.** Основаниями для стимулирования работников учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложения 1-4).

**6.2.** Основанием для снижения выплат стимулирующего характера (из постоянной части) является приказ директора школы об объявлении дисциплинарного взыскания работнику. Расчет снижения данных выплат производится согласно критериев снижения выплат стимулирующего характера (Приложение 5).

## **7. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

**7.1.** Распределение выплат стимулирующей части ФОТа работникам по результатам труда в учреждении производится членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат (при наличии не менее половины состава совета), согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников учреждения. Данная комиссия заседает один раз в месяц не позднее 25 числа.

**7.2.** В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, предоставляемые письменно председателю Общего собрания трудового коллектива руководителями методических объединений (МО) и руководителями групп согласно штатного расписания.

**7.3.** Каждому критерию для педагогических работников присваивается определенное максимальное количество баллов к стимулирующей части ФОТ данного работника.

## **8. Порядок выплат стимулирующего характера**

**8.1.** Распределением стимулирующих выплат занимается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая избирается на Общем собрании трудового коллектива сроком на один учебный год.

- 8.2.** Стимулирующие выплаты работникам учреждения выражаются в баллах и фиксируются в протоколе работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом директора.
- 8.3.** Допускается проведение внеплановых заседаний Комиссии по распределению стимулирующих выплат с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по внесению изменений в данное положение, по решению персональных вопросов. Результаты данной работы фиксируются в протоколе заседания.
- 8.4.** Заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов совета. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.
- 8.5.** Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера производится один раз в месяц до 20 числа.
- 8.6.** Установление стимулирующих выплат разового характера производится до 25 числа каждого месяца.
- 8.7.** Работник Школы один раз в месяц до 20 числа проводит самооценку продуктивности деятельности за проработанный период, вносит ее в информационную карту оценки деятельности (приложения № 1-4 к настоящему Положению) и предоставляет ее заместителям руководителя по курируемым направлениям.
- 8.8.** Информационная карта, заполненная после указанного в п. 8.7. срока, к рассмотрению не принимается.
- 8.9.** Форма информационной карты составляется на каждую категорию работников школы отдельно и включает в себя: перечень критериев, индикаторов; вес индикаторов (в баллах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы), самооценка в баллах, оценка комиссии в баллах (приложения № 1-4 к настоящему Положению).
- 8.10.** Заместители руководителя по курируемым направлениям (заместитель руководителя по ВР, заместитель руководителя по УВР, заместитель руководителя по АХЧ, главный бухгалтер, шеф-повар) предоставляют в комиссию информационные карты работников за истекший период и результаты их деятельности лично.
- 8.11.** Директор школы лично предоставляет в комиссию информационные карты оценки деятельности заместителей за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок.
- 8.12.** Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов, мониторинг профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.
- 8.13.** Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый протокол, с указанием суммы баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. На основании данного протокола издается приказ руководителя о распределении стимулирующей части ФОТ.
- 8.14.** Работники Школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. В течение 1 дня с момента издания приказа работник вправе подать, а Комиссия по распределению стимулирующих выплат обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.
- 8.15.** В случае отсутствия работника в школе по уважительной причине в день объявления протокола (приказа) по распределению стимулирующих выплат, его оповещение о полученной сумме баллов через телефонную связь осуществляет руководитель МО или группы согласно штатного расписания.
- 8.16.** Комиссия по распределению стимулирующих выплат обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.
- 8.17.** Необходимым условием стимулирования работников учреждения является добросовестное выполнение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.
- 8.18.** При определении объема стимулирующих выплат определенному работнику невозможно использование критериев оценивания из другой группы работников школы.
- 8.19.** Внешним совместителям производить только разовые выплаты за особые заслуги по итогам четверти.

## **9. Основания для снижения выплат стимулирующего характера**

**9.1.** Если на работника образовательного учреждения в месяце, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера из постоянной части за качественное выполнение должностных обязанностей ему могут быть не установлены или уменьшены в соответствии с Приложением № 2.

**9.2.** Основанием снижения стимулирующих выплат является наличие приказа об объявлении дисциплинарного взыскания согласно устава учреждения (замечание, выговор).

## **10. Компенсационные выплаты**

**10.1.** Компенсационные выплаты являются частью фонда стимулирующих выплат.

**10.2.** К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**10.3.** Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

**10.4.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

**10.5.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

**10.6.** При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

**10.7.** Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**10.8.** Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам в двойном размере.

**10.9.** Не производятся доплаты за работу в выходные дни работнику, у которого суббота и (или) воскресенье являются рабочими днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели.

**10.10.** По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**10.11.** Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **11. Социальные выплаты**

К социальным выплатам относятся:

**11.1.** единовременная выплата молодым специалистам (размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности, данная выплата предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу);

**11.2.** материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, при соблюдении следующих условий:

- решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом;

- в случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней;

- выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности;

- размер материальной помощи на профилактику заболеваний - 1,4 должностных оклада работника, тарифной ставки с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- при расчете материальной помощи учитывается должностной оклад по основной занимаемой должности и по дополнительной педагогической работе, предусмотренной в тарификационном списке учреждения;

- в случае выполнения дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства работниками учреждения групп персонала «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», кроме педагогических работников, размер материальной помощи исчисляется из должностного оклада по всем занимаемым должностям у одного работодателя, но не более, чем на одну ставку;

- выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работником;

- работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени;

- материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается: работнику, принятому на работу по совместительству; работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

**11.3.** Работникам один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 должностного оклада работника, тарифных ставок с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При расчете единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам учитывается должностной оклад по основной занимаемой должности и по дополнительной педагогической работе, предусмотренной в тарификационном списке.

В случае выполнения дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства работникам организации групп персонала «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», кроме педагогических работников, размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска исчисляется из должностного оклада, тарифной ставки по всем занимаемым должностям у одного работодателя, но не более, чем на одну ставку.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

## **12. Разовые выплаты**

Предусматривается следующий перечень разовых выплат, в соответствии с приказом директора школы, отраслевым соглашением между Управлением образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района и Октябрьской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и по мере поступления дополнительных денежных средств от учредителя:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65);
- в связи со смертью близких родственников (родители, брат, сестра);
- к профессиональному празднику «День учителя», «День дошкольного работника»;
- выплаты по итогам года производятся работникам, не имеющим дисциплинарного

взыскания, и рассчитывается пропорционально отработанного времени.

**12.1.** Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность выполняемой работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

**12.2.** Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами организации.

В качестве критериев для оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Перечень показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников устанавливается приказом Управления образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района.

**12.3.** Премияльные выплаты по итогам работы за квартал и за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период в соответствии с коллективным договором, локальным актом организации.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся после согласования с Управлением образования и молодежной политики администрации Октябрьского района, отделом культуры администрации Октябрьского района в части организаций дополнительного образования: детских музыкальных школ, детских школ искусств.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

**12.4.** В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением образования и молодежной политики, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

**12.5.** Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района и отделом культуры администрации Октябрьского района в части организаций дополнительного образования: детских музыкальных школ, детских школ искусств, в ведении которого находится организация.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера и рассчитывается по формуле:

$ДФ = ФСВ * Кдр,$  где

ДФ – директорский фонд;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

Кдр – коэффициент директорского фонда.

**12.6.** Коэффициенты директорского фонда установлены в размере:

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

**12.7.** Из директорского фонда производятся выплаты руководителю первого уровня образовательной организации.

**12.8.** Директор школы, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, может разово премировать работников в размере до 10 тысяч рублей за выполнение особо сложных и важных заданий, за новаторство в труде, за достижения в профессиональных конкурсах, за безупречное исполнение трудовых обязанностей.

### **13. Иные выплаты**

**13.1.** Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Октябрьского района, автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

### **14. Стимулирующие выплаты**

**14.1.** Объем стимулирующих выплат составляет до 20% от ФОТ (принимается за 100% при расчёте стимулирующих выплат).

**14.2.** Стимулирующие выплаты делятся на 3 части:

10 % - группа «Рабочие», группа «Служащие»;

10 % - административно - управляющий персонал - группа «Руководители 2 и 3 уровней»;

80 % - педагогический персонал, прочий педагогический персонал- группа «Специалисты».

выплаты за стаж работы, за качественное выполнение обязанностей осуществляются при отсутствии дисциплинарных взысканий.

**14.3.** Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с данным положением на основании приказа директора школы и при наличии финансовых средств, рассчитанных на финансовый год.

**14.4.** Распределение объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, по видам и формам материального стимулирования работников, производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

## 16. Критерии качества и результативности работников Учреждения.

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
**категория «Учителя»**  
**(учителя, преподаватель организатор ОБЖ, воспитатель, методист, педагог-организатор)**

(Ф.И.О.) (должность)

№	Показатели эффективности	Описание показателя	Критерии			Баллы	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах	
1.	Уровень достижений обучающихся	1.1	Наличие призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований, за исключением коммерческих (платных) (победители и призёры за каждого обучающегося)	1.1.1	Школьный уровень	Победитель	2		
						Наличие призеров	1		
				1.1.2	Районный уровень	1 место	10		
						2 место	8		
						3 место	5		
						факт участия	2		
				1.1.3	Окружной уровень	1 место	15		
						2 место	13		
						3 место	10		
						факт участия	5		
1.1.4	Всероссийский уровень	1 место	20						
		2 место	17						
		3 место	15						
		факт участия	10						
1.2	Организация и участие в дистанционных олимпиадах и конкурсах (в том числе и платных) (за факт участия)				2				
2.	Результативность методической, опытно-экспериментальной и собственной педагогической деятельности педагога	Представление результатов деятельности педагога (открытые мероприятия, доклады на педсоветах, семинарах, метод. объединениях, участие в конкурсах професс. мастерства и т.д.)	2.1	Школьный уровень		2			
			2.2	Районный уровень		5			
			2.3	Окружной уровень		10			

3.	Образовательная деятельность. Качество общего образования.	3.1	Отсутствие неуспевающих по итогам текущего периода, (учителя предметники (итоговые и четвертные оценки)			2		
		3.2	Систематическое проведение консультаций (неоплачиваемых), дополнительных учебных занятий (за каждое занятие, но не более 5 баллов в месяц с предоставлением журнала для дополнительных занятий)			1		
4.	Воспитательная деятельность. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних . Сохранение жизни и здоровья обучающихся (воспитанников)	4.1	Трансляция опыта воспитательной работы	4.1.1	Школьный уровень	2		
				4.1.2	Районный уровень	5		
				4.1.3	Окружной уровень	10		
		4.2	Результативность участия в школьных мероприятиях	4.2.1	Наличие призов	2		
				4.2.2	Участие	1		
		4.3	Организация работы по профилактике преступлений и правонарушений (советы профилактики, привлечение обучающихся и родителей к посещению семейного клуба, систематический контроль за внешним видом обучающихся) (кл. руководит.)			3		
4.4	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (семья на учете) (кл. руководители) (за каждого ребенка)			1				
5.	Развитие имиджа образовательного учреждения	5.1	Обобщение, распространение, представление опыта работы, пополнение материалами <b>печатных</b> профессиональных изданий. (предоставление статьи)		За каждую статью	5		
		5.2	Участие в пополнении материалами школьного сайта. (в т.ч. кл. угол.-электр., не менее 5 фотографий)		За отчетный период	1		
		5.3	Руководство и участие в комиссиях и других временных коллективах различного уровня, связанных с учебно-воспитательным процессом в школе, во внеурочное время)			2		
6.	Создание новых и поддержка действующих систем	6.1	Разработка и апробация авторского курса, программы (при условии предоставления результатов мониторинговых исследований)			3		

	организационного знания и интеллектуальных продуктов		эффективности внедрения)					
		6.2	Создание сайта и систематическое обновление и пополнение методическими материалами и электронными ресурсами (ссылка на сайт)			3		
		6.3	Наличие публикаций на Интернет сайтах (за каждую статью, но не более 3 баллов)			1		
		6.4	Исполнительская дисциплина: своевременность и качество оформления школьной документации, отчётов, отсутствие жалоб со стороны участников УВП, замечаний со стороны администрации			3		
7.	Социально значимая деятельность педагогов	7.1	Общественная работа педагога, выходящая за рамки должностных обязанностей (в отчетном периоде)	7.1.1	Выполнение функций секретаря на различных собраниях (по факту)	2		
				7.1.2	Сбор денежных средств на различные общественные нужды	2		
				7.1.3	Подготовка и проведение праздничного мероприятия для сотрудников	2		
				7.1.4	Участие в проведении праздничных мероприятий	2		
				7.1.5	Выполнение общественных поручений и мероприятий	2		
		7.2	Участие в различных <b>районных</b> творческих конкурсах и спортивных соревнованиях для трудящихся	7.2.1	1 место	7		
				7.2.2	2 место	5		
				7.2.3	3 место	3		
				7.2.4	Участие	2		
		7.3	Участие в различных конкурсах и соревнованиях в качестве члена жюри, судьи и т.д.	7.3.1	Школьный уровень	1		
				7.3.2	Поселковый уровень	2		
				7.3.3	Районный уровень	3		
		7.4	Участие в работе родительского патруля на территории поселка (за 1 выход)			2		
		7.5	Дежурство (обеспечение дисциплины и безопасности обучающихся) на мероприятиях			2		
7.6	Работа в комиссии по распределению стимулирующих выплат	7.6.1	Председатель	5				
		7.6.2	Член комиссии	3				
8.	Дополнительная работа	8.1	Проверка олимпиадных заданий, ВПР, РДР, репетиционных ОГЭ, ЕГЭ. (за одну проверку, по одному предмету)	8.1.1	Школьный уровень	3		
				8.1.2	Районный уровень	5		

		8.2	Участие в проведении репетиционных ЕГЭ, ОГЭ, выполнение функций ассистента на школьной олимпиаде, за каждый факт (при отсутствии предоставления отгулов)			2		
		8.3	Участие в проведении ЕГЭ, ОГЭ в качестве руководителя пункта, системного администратора, организатора и членов ГЭК (при отсутствии предоставления отгулов)	8.3.1	Руководитель, члены ГЭК	4		
				8.3.2	Организатор в аудитории	3		
				8.3.3	Организатор вне аудитории	2		
		8.4	Ремонт оборудования, использование личных средств для ремонта оборудования и инвентаря, пошив тканей (при наличии подтверждающей документации)			2		
		8.5	Работа с детьми с ОВЗ на дому (за каждый день выхода в неделю)			1		
		8.6	Сотрудничество с организациями поселка.			1		
		8.7	Повышение квалификации			2		
		8.8	Подготовка материалов к ПМПК (за 1 ученика)			2		
		8.9	Участие в школьных и поселковых мероприятиях в выходные и праздничные дни			2		
		8.10	Тьюторство (сопровождение детей с ОВЗ)			2		
					Всего баллов:			

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

категория «Педагог- психолог», «Социальный педагог»

(Ф.И.О.) (должность)

№	Показатели эффективности	Описание показателя		Критерии		Баллы	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах	
1	Результативность методической, опытно-экспериментальной и собственной педагогической деятельности педагога	1.1	Представление результатов деятельности педагога (открытые мероприятия, доклады на педсоветах, семинарах, метод. объединениях, участие в конкурсах професс. мастерства и т.д.)	1.1	Школьный уровень	2			
				1.2	Районный уровень	5			
				1.3	Окружной уровень	10			
		1.2	Мониторинги, опросы, анкетирование за прошедший период (результаты в виде отчета руководителю подразделения, в справке, озвучены на совещании, педагогическом совете, МО и т.д.) (для работников СПС, логопеда, дефектолога)			2			
2	Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.	2.1	Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (совет профилактики, малый педсовет, рейд в семью, др.)			2			
				2.2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений учащимися ОУ.			2	
3.	Развитие имиджа образовательного учреждения	3.1	Обобщение, распространение, представление опыта работы, пополнение материалами <b>печатных</b> профессиональных изданий. (предоставление статьи)		За каждую статью	5			
				3.2	Участие в пополнении материалами школьного сайта.	За отчётный период	1		
				3.3	Руководство и участие в комиссиях и других временных коллективах различного уровня, связанных с учебно-воспитательным процессом в школе, во внеурочное время)			2	
4.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	4.1	Разработка и апробация авторского курса, программы (при условии предоставления результатов мониторинговых исследований эффективности внедрения)			3			

		4.2	Создание сайта и систематическое обновление и пополнение методическими материалами и электронными ресурсами (ссылка на сайт)			3		
		4.3	Исполнительская дисциплина: своевременность и качество оформления школьной документации, отчётов, отсутствие жалоб со стороны участников УВП, замечаний со стороны администрации			3		
5.	Социально значимая деятельность педагогов	5.1	Общественная работа педагога, выходящая за рамки должностных обязанностей (в отчетном периоде)	5.1.1	Выполнение функций секретаря на различных собраниях (по факту)	2		
				5.1.2	Сбор денежных средств на различные общественные нужды	2		
				5.1.3	Подготовка и проведение праздничного мероприятия для сотрудников	2		
				5.1.4	Участие в проведении праздничных мероприятий	2		
				5.1.5	Выполнение общественных поручений и мероприятий	2		
		5.2	Участие в различных районных творческих конкурсах и спортивных соревнованиях для трудящихся	7.2.1	1 место	7		
				7.2.2	2 место	5		
				7.2.3	3 место	3		
				7.2.4	Участие	2		
		5.3	Участие в различных конкурсах и соревнованиях в качестве члена жюри, судьи и т.д.	7.3.1	Школьный уровень	1		
				7.3.2	Поселковый уровень	2		
				7.3.3	Районный уровень	3		
		5.4	Участие в работе родительского патруля на территории поселка (за 1 выход)			3		
8.	Дополнительная работа	8.2	Участие в проведении репетиционных ЕГЭ, ГИА, выполнение функций ассистента на школьной олимпиаде, за каждый факт (при отсутствии предоставления отгулов)			2		
		8.3	Участие в проведении ЕГЭ в качестве руководителя пункта, системного администратора, организатора и			2		

			уполномоченного представителя (при отсутствии предоставления отгулов)					
		8.5	Работа с детьми с ОВЗ на дому (за каждый день выхода в неделю)			1		
		8.6	Активное взаимодействие с организациями поселка (КДН, ПДН, Отдел опеки и попечительства, участие в заседаниях суда, допросах)			1 - 5		
		8.7	Повышение квалификации			2		
		8.8	Подготовка материалов к ПМПК (за 1 ученика)			2		
		8.9	Участие в школьных и поселковых мероприятиях в выходные и праздничные дни			2		
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и педагогами	9.1	Родительские собрания, совместные мероприятия, обеспечение консультативной помощи родителям, организация клуба для родителей			2		
		9.2	Взаимодействие с педагогами школы, обучающихся детей с ОВЗ.			2		
						Всего баллов		

Приложение 3

### ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

категория «Логопед», «Педагог-дефектолог»

(Ф.И.О.) (должность)

№	Показатели эффективности	Описание показателя	Критерии		Баллы	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии и в баллах	
2.	Результативность методической, опытно-экспериментальной и собственной педагогической деятельности педагога	Представление результатов деятельности педагога (открытые мероприятия, доклады на педсоветах, семинарах, метод. объединениях, участие в конкурсах профес. мастерства и т.д.)	2.1	Школьный уровень	2			
			2.2	Районный уровень	5			
			2.3	Окружной уровень	10			
5.	Развитие имиджа образовательного	5.1	Обобщение, распространение, представление опыта работы, пополнение		За каждую статью	5		

	учреждения		материалами <b>печатных</b> профессиональных изданий. (предоставление статьи)					
		5.3	Руководство и участие в комиссиях (ПМПК) и других временных коллективах различного уровня			3		
6.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	6.1	Разработка и апробация авторского курса, программы (при условии предоставления результатов мониторинговых исследований эффективности внедрения, рецензии)			3		
		6.2	Создание сайта и систематическое обновление и пополнение методическими материалами и электронными ресурсами (ссылка на сайт)			3		
		6.3	Наличие публикаций на Интернет сайтах (за каждую статью, но не более 3 баллов)			1		
		6.4	Исполнительская дисциплина: своевременность и качество оформления школьной документации, отчётов, отсутствие жалоб со стороны участников УВП, замечаний со стороны администрации			3		
7.	Социально значимая деятельность педагогов	7.1	Общественная работа педагога, выходящая за рамки должностных обязанностей (в отчетном периоде)			2		
		7.2	Участие в различных <b>районных</b> творческих конкурсах и спортивных соревнованиях для трудящихся	7.2.1	1 место	7		
				7.2.2	2 место	5		
				7.2.3	3 место	3		
				7.2.4	Участие	2		
		7.3	Участие в различных конкурсах и соревнованиях в качестве члена жюри, судьи и т.д.	7.3.1	Школьный уровень	1		
				7.3.2	Поселковый уровень	2		
7.3.3	Районный уровень			3				
8.	Дополнительная работа	8.2	Участие в проведении репетиционных ЕГЭ, ОГЭ, выполнение функций ассистента на школьной олимпиаде, за каждый факт (при отсутствии предоставления отгулов)			2		
		8.4	Регулярное пополнение предметно-развивающей среды в логопедическом кабинете: (изготовление, а также приобретение за личные средства наглядного материала, методического и дидактического пособия, канцелярских			2		

			принадлежностей, средств для индивидуальной работы: спирт, вата, марлевые салфетки, ватные палочки, маски, антибактериальные салфетки и т.д.					
		8.5	Работа с детьми с ОВЗ на дому (за каждый день выхода в неделю)			1		
		8.7	Повышение квалификации			2		
		8.8	Подготовка материалов к ПМПК (за 1 ученика)			2		
		8.9	Участие в школьных и поселковых мероприятиях в выходные и праздничные дни			2		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и педагогами		Родительские собрания, совместные мероприятия, обеспечение консультативной помощи родителям.					
			Взаимодействие с педагогами школы, обучающихся детей с ОВЗ.					
						Всего баллов		

Приложение 4

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ «РУКОВОДИТЕЛИ»  
(заместители)**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(должность)

№ п/п	Показатели эффективности	Описание показателя	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>						
1.	Образовательная деятельность. Качество общего образования.	1. Организация мониторинговых исследований. 2. Участие в организации и проведении ГИА (включая тренировочные процедуры).	3 3			

		3. Наличие обучающихся, награжденных медалью «За особые успехи в учении».	5			
2.	Воспитательная деятельность.	1. Трансляция опыта воспитательной работы (балл присваивается по наивысшему уровню): - районный - региональный - всероссийский 2. Работа с детьми из социально неблагополучных семей. 3. Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность (не менее 80%). 4. Руководство Советом профилактики 5. Участие в спортивных мероприятиях среди работников ОУ.	1 2 3 4  2 4 2			
3.	Результаты публичных выступлений учащихся и воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях и др.	1. Наличие победителей по курируемым предметам (по количеству мероприятий, а не участников. При наличии победителей по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню): - районный; - региональный; - всероссийский	1 2 3			
4.	Инновационная и методическая деятельность в ОУ.	1. Руководство экспериментальной деятельностью, участие в организации и проведении Всероссийской олимпиады школьников, разработки программ основного общего образования, организации профильного обучения. 2. Руководство подготовкой конкурсной, проектной, программной, сметной документацией.	5  5			
5.	Деятельность по обеспечению условий для сбережения здоровья, режима безопасности и техники безопасности.	1. Отсутствие случаев травматизма (детского/производственного). 2. Отсутствие предписаний режимного характера органов надзора. 3. Сохранность здоровья обучающихся (индекс здоровья). 4. Охват учащихся горячим питанием до 100%. 5. Создание благоприятного психологического климата в коллективе. 6. Высокое качество подготовки и	2 2 2 2 2 2			

		организации ремонтных работ, в т.ч. к новому учебному году.				
6.	Создание локальных нормативных документов ОУ.	1. За каждый разработанный документ в зависимости от значимости его для учреждения, в том числе: - разработка новых; - внесение изменений в действующие на основании новых прецедентных ситуаций.	2 1			
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>						
7.	Развитие материальных ресурсов ОУ. Привлечение финансовых ресурсов в ОУ.	1. Создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея, информационное оформление рекреаций, оформление выставок). 3. Эффективное использование энерго и тепло ресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: - по расходованию воды - по расходованию электроэнергии 4. Организация работ, направленная на благоустройство территории и эстетического оформления учреждения. 5. Выполнение мероприятий по обеспечению противопожарной безопасности.	4  2 2 4  3			
8.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ.	1. За каждый факт привлечения спонсорских средств и иной помощи: - получение грантов; - спонсорская помощь; - благотворительная помощь физических и юридических лиц и пр.	8 5 3			
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>						
9.	Управление знаниями и технологиями управления ОУ.	1. Разработка и реализация образовательной программы учреждения, цифрового образования( 4.0) 2. Реализация ФГОС ОВЗ 3. Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (100% подтвердивших заявленную категорию). 4. За каждого победителя и призера конкурса профессионального мастерства в зависимости от статуса мероприятия (учреждение, районный, регион, Российская Федерация).	3  5 2  2-10			
10.	Поддержка социально привлекательного	1. Публикация статей руководителя ОУ в профессиональных изданиях и	2			

	имиджа ОУ: рекламации / благодарности со стороны клиентов и сотрудников; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ.	представление им опыта работы учреждения в средствах массовой информации. 2. Обновление сайта учреждения с периодичностью не менее 2 раз в неделю. 3. Публичный доклад руководителя, размещение его на сайте и в прочих информационных каналах, освещающих деятельность ОУ. 4. Участие в работе общественных организаций и комиссий различного уровня. 5. Презентация инновационного педагогического опыта на семинарах, вебинарах, конференциях, форумах, выставках и др. 6. Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны налоговых органов, Департамента образования и прочих вышестоящих организаций. 7. Работа в напряженном режиме.	2 5 2 2 2 3			
11.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов.	1. Участие в организации мероприятий, проводимых на базе школы. 2. Исполнительская дисциплина: - своевременность и качество оформления школьной документации; - отсутствие жалоб со стороны участников УВП; - своевременная сдача отчетов.	1 1 1 1			
12	Дополнительная работа		2			
				<b>Всего баллов:</b>		

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
 категория «Заведующий библиотекой», «Библиотекарь»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Качественное обеспечение учебного процесса учебниками и методической литературой (отсутствие жалоб со стороны учеников, педагогов).	5			
2	Сохранность художественного и учебного фонда (работа по сохранности фонда, сбор учебников, ремонт библиотечного фонда).	5			
3	Выполнение нефункциональных обязанностей (погрузочные работы при пополнении библиотечного фонда, организация торжественных мероприятий, встреча гостей и т.д.)	5			
4	Читательская активность в каникулы.	3			
5	Организация мероприятий в каникулярные дни.	3			
6	Участие (и результативность) в конкурсах профессионального мастерства.	5-20			
7	Ведение электронной базы данных.	3			
8	Регулярное освещение деятельности библиотеки на сайте школы (за каждую статью)	1			
9	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	3-10			
10	Активное взаимодействие с различными учреждениями.	1			
11	Оформление тематических выставок.	2			
12	Пропаганда чтения (библиотечные уроки)	3			
			Всего баллов:		

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ «СПЕЦИАЛИСТЫ»,  
«СЛУЖАЩИЕ»**

«Техник»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации.	3			
2	Обеспечение работы локальной сети	5			
3	Своевременный ремонт компьютерной и орг. техники	5			
4	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	5			
5	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, оперативность выполнения заявок	3			
6	Работа со звуковой аппаратурой, проведение дискотек для обучающихся	5			
7	Участие в творческих и спортивных соревнованиях среди работников ОУ.	5-10			
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации за текущий период (отсутствие замечаний в справке, докладные, отсутствие опозданий прогулов)	3			
9	Участие в мероприятиях (жюри конкурса), работе общественных комиссий выполнение общественных поручений	2			
10	Выполнение нефункциональных обязанностей (организация корпоративных мероприятий и т.д.)	5			
11	Участие в школьных и поселковых мероприятиях в выходные и праздничные дни	2			
			Всего баллов:		

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ «СПЕЦИАЛИСТЫ»,  
«СЛУЖАЩИЕ»  
«Специалист по кадрам», «Секретарь», «Диспетчер»**

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Балл ы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанал из в баллах	Оценка комисс ии в баллах
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	5			
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5			
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации.	5			
4	Создание и сопровождение баз данных (учащихся, работников и пр.).	5			
6	Работа с персональными данными участников образовательного процесса.	5			
7	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	3			
8	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2			
9	Представление интересов ОУ в различных инстанциях за текущий период (пенсионный фонд, прокуратура, санэпидмедслужба, полиция)	2			
10	Участие в творческих и спортивных соревнованиях среди работников ОУ.	5-10			
11	Выполнение нефункциональных обязанностей.	3			
			Всего баллов:		

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
категория «Лаборант»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Своевременный и качественный ремонт лабораторного оборудования.	5			
2	Оперативность выполнения заявок учителя.	5			
3	Чистота и обеспечение соблюдения санитарных норм на рабочем месте.	5			
4	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	5			
5	Личное участие в увеличении и расширении материальной базы обслуживаемого кабинета.	10			
6	Отсутствие замечаний со стороны педагогов, членов администрации школы, посетителей, родителей обучающихся.	5			
7	Участие в мероприятиях различного уровня (в том числе спортивных), проводимых образовательным учреждением (личное участие).	5			
8	Выполнение нефункциональных обязанностей.	5			
			Всего баллов:		

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
категория «Шеф - повар», «Повар»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	5			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации столовой	5			
	Своевременный контроль за техническим состоянием электрооборудования столовой	3			

3	Контроль за разнообразием меню согласно требованиям СанПиНа	5			
4	Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	5			
5	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний по ведению документации	5			
6	Отсутствие замечаний со стороны педагогов, членов администрации школы, обучающихся и их родителей, проверяющих органов	5			
	Участие в проведении генеральных уборок в столовой	3			
7	Участие в мероприятиях различного уровня (в том числе спортивных), проводимых образовательным учреждением (личное участие).	5			
8	Выполнение нефункциональных обязанностей.	5			
			Всего баллов:		

Приложение 10

#### ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

категория «Уборщик служебных помещений», «Дворник», «Электрик», «Слесарь-сантехник», «Сторож», «Рабочий», «Кладовщик»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	1. Содержание обслуживаемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН.	5			
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, рекомендаций.	2			
3	Проведение качественных генеральных уборок в общеобразовательном учреждении.	5			
4	Выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня за текущий период).	5			
5	Работа на пришкольном участке (в летний период).	5			
6	Участие в мероприятиях ОУ (в том числе спортивных), выполнение общественных поручений (протоколы, выступление на совещаниях и др.)	5			
7	Отсутствие случаев травматизма.	3			
8	Содержание рабочего инвентаря и форменной одежды в соответствии СанПин (отсутствие замечаний от администрации, руководителя подразделения)	5			
9	Участие в текущем ремонте школы.	5-10			

10	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны педагогов, родителей обучающихся, членов администрации школы отсутствие докладных, отсутствие опозданий, прогулов).	3			
			Всего баллов:		

Приложение 11

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
категория «Бухгалтер», «Главный бухгалтер»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Своевременное и качественное ведение финансовой и отчётной документации ОУ.	5			
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	5			
3	Своевременная выдача расчётных листов и отсутствие ошибок в расчёте заработной платы.	5			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида. (если была в текущем периоде)	5			
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации за текущий период (отсутствие замечаний в справке, докладные, отсутствие опозданий, прогулов)	5			
6	Отсутствие жалоб со стороны работников по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера (главного бухгалтера) к директору школы (и в другие инстанции).	5			
7	Участие в мероприятиях различного уровня (в том числе спортивных), проводимых образовательным учреждением (личное участие).	3			
8	Участие в мероприятиях и в работе общественных комиссий (бракеражная, по распределению стимулирующих выплат, др.)	3			
9	Повышение квалификации за свой счёт.	3			
10	Представление интересов ОУ в различных инстанциях за текущий период (пенсионный фонд, налоговая инспекция, прокуратура, полиция и др.)	3			
11	Выполнение нефункциональных обязанностей.	3 - 10			
12	Работа в напряженном режиме.	5 - 10			

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
категория «Водитель»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Оперативное выполнение ремонта автотранспорта.	5			
2	Чистота в салонах автомобилей, внешняя чистота автомобиля.	5			
3	Выезд водителя на дальние расстояния.	5			
4	Погрузочные и разгрузочные работы.	3			
5	Сверхурочная работа при проведении ремонтных работ, открытых мероприятий, торжеств и т.д.	10			
6	Отсутствие замечаний со стороны педагогов, родителей обучающихся, членов администрации школы.	10			
7	Отсутствие нарушений ПДД.	3			
8	Участие в мероприятиях ОУ (в том числе спортивных), выполнение общественных поручений.	5			
9	Выполнение нефункциональных обязанностей.	5			

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**  
категория «Вахтер», «Гардеробщик»

(Ф.И.О.) (должность)

№ п/п	Показатели	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии в баллах
1	Активная работа по соблюдению дисциплины в вестибюле школы.	5			
2	Соблюдение пропускного режима.	5			
3	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды (краж).	10			
4	Отсутствие замечаний со стороны педагогов, родителей	5			

	обучающихся, членов администрации школы, проверяющих органов				
5	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	5			
6	Выполнение нефункциональных обязанностей.	5			
7	Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения.	5			
			Всего баллов:		

Приложение 14

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ «СПЕЦИАЛИСТЫ»,  
«СЛУЖАЩИЕ»  
«Младший воспитатель»**

---

(Ф.И.О.) (должность)

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>	<b>Результаты деятельности (их подтверждение)</b>	<b>Самоанализ в баллах</b>	<b>Оценка комиссии в баллах</b>
1	Отсутствие замечаний за нарушение требований СанПиН со стороны надзорных органов (Роспотребнадзора), администрации, медсестры.	5			
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма, здоровьесбережение)	5			
3	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса.	5			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	5			
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	3			
6	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	2			
7	Участие в творческих и спортивных соревнованиях среди работников ОУ.	5-10			
8	Выполнение нефункциональных обязанностей.	3			
			Всего баллов:		

**17. Критерии снижения выплат стимулирующего характера (постоянная часть).**

№ п/п	Основания для снижения выплат стимулирующего характера (из выплат за качественное выполнение должностных обязанностей)	Кол-во вычитаемых
1.	Неоднократное (2 и более) опоздание на работу (урок) без уважительной причины	5 (за каждый случай)
2.	Неоднократный уход с работы (завершение урока без ведома администрации) раньше времени без уважительной причины	5 (за каждый случай)
3.	Неоднократное отсутствие на уроке (на работе) без уважительной причины	5 (за каждый случай)
4.	Неоднократное проведение урока за другого педагога (без согласования с администрацией)	5 (за каждый случай)
5.	Неоднократное использование сотового телефона во время урока без уважительной причины	5 (за каждый случай)
6.	Неоднократное самовольное изменение расписания занятий, замена кабинетов	5 (за каждый случай)
7.	Неоднократное удаление ученика с урока	5 (за каждый случай)
8.	Неоднократное непосещение без уважительных причин педсоветов, производственных совещаний, планёрок (если есть 1-й урок)	5 (за каждый случай)
9.	Неоднократное несвоевременное заполнение школьной документации или отчетности	5 (за каждый случай)
10.	Неоднократное несоблюдение обслуживающим персоналом санитарно - гигиенических условий на рабочем месте (наличие мусора и грязи, захламленность, некачественная уборка)	5 (за каждый случай)
11.	Неоднократное невыполнение приказа по школе	5 (за каждый случай)
12.	Получение обучающимся травмы в учебном кабинете, спортзале по вине учителя, а также невыполнение инструкции по действиям в случае возникновения несчастного случая с обучающимся	10 (за каждый случай)
13.	Наличие приказа на наложение дисциплинарного взыскания в группе «Руководители»	10 (за каждый случай)