


«Согласовано»  
Председатель профкома

 Е.А.Кочеткова  
протокол № 8 от 01.11.2024 г.»



«Утверждаю»  
Директор MAOU «Образовательный  
центр № 2 «Сфера» р.п. Сенной»

  
Приказ № 580 от 01.11.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда  
работников  
MAOU  
«Образовательный  
центр  
№ 2 «Сфера» р.п.  
Сенной»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда работников МАОУ «Образовательный центр № 2 «Сфера» р. п. Сенной» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Постановлением Вольского муниципального района № 2598 от 05.12.2023 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области», Постановлением Вольского муниципального района № 2641 от 11.12.2023 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области», Постановлением Вольского муниципального района № 2298 от 31.10.2024г. О внесении изменений в положение «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области», утверждённое постановлением администрации Вольского муниципального района от 05.12.2023 г. № 2598» и иных нормативных актов трудового права.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

**педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с общеобразовательным учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

**аудиторная занятость педагогических работников** - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

**неаудиторная занятость педагогических работников** - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

**молодой специалист** – педагогический работник общеобразовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным положением о молодом специалисте;

**оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки)** – фиксированные размеры оплаты труда работников общеобразовательных учреждений за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных и стимулирующих, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы;

**компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам общеобразовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

**портфолио** - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по

преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплата до минимального размера оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных Решением Вольского муниципального Собрания;

4) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников;

5) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

1.6. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника Учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий (приложение № 1 к настоящему Положению).

*Основной персонал* - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения: педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс и иные категории педагогического персонала.

*Вспомогательный персонал* - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

*Административно-управленческий персонал* - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор Учреждения и заместитель директора.

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности работников данного Учреждения, их должностные оклады и штатную численность.

1.8. 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, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного Федеральным законом.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, то работнику производится доплата до МРОТ.

1.9. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), сформированного из доведенного объема субвенций, поступающих в установленном порядке из средств бюджета Саратовской области, из средств Вольского муниципального района и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

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

1.11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.12. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.13. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## **II. Порядок формирования системы оплаты труда**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее – норматив финансирования);

б) объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Вольского муниципального района;

в) количества обучающихся в Учреждении;

г) средств от иной приносящей доход деятельности

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

### **2.2. Распределение и использование фонда оплаты труда Учреждения**

2.2.1. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к окладам (ФОТ<sub>оу</sub>).

2.2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

**ФОТ<sub>оу</sub> = ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>ст</sub>**

2.2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы, включая:

- а) административно-управленческий персонал Учреждения;
- б) основной персонал (педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс, и иные категории педагогического персонала);
- г) вспомогательный персонал (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал),

и складывается из:

$ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбипп + ФОТбувп + ФОТб оп$ , где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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,

✓ 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).

2.2.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между директором Учреждения и работниками.

Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет не более 40 процентов ФОТ.

### **III. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении**

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$$

Соотношение частей фонда оплаты труда педагогического персонала определяется как ФОТ о - не менее 70 %, ФОТс - не более 30%.

3.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$$

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

не менее 85% – фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз);

не более 15% – фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ нз).

В ФОТ пп входит также компенсация за книгоиздательскую продукцию, сумма которой зависит от количества педагогических работников из расчета 100 руб. в месяц на одного педагогического работника, при этом образуется новый оклад.

В случае если денежных средств на аудиторные занятия в ФОТ ау недостаточно, то допускается перераспределение ФОТ ау и ФОТ нз.

3.3. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз):

Стп =  $\frac{\text{ФОТаз} \times 34}{1111}$ , где:

1111

сумма (а x в) x 52,

n

n = 1n = 1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

#### **IV. Порядок установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и расчета заработной платы работников Учреждения**

##### **4.1. Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы**

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (согласно приложению № 2 к настоящему Положению).

Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Порядок прохождения аттестации утверждается законодательством Российской Федерации.

4.1.2. Специалистам Учреждения работающим в сельской местности должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 процентов.

При этом, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются на вновь образованный должностной оклад, с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

4.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников классов для детей с ограниченными возможностями здоровья увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы (согласно приложению № 3 к настоящему Положению).

Увеличение оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы образует новый должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад, ставку) заработной платы.

4.1.4. Должностные оклады основного и вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются согласно таблиц 1-2 Приложения № 2 к настоящему Положению.

#### **4.2. Порядок расчета окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

4.2.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, осуществляется по следующей формуле:

$O = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times И + Днз + П$ , где:

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе (При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения.);

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

И – повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам – 1,2;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

П-увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4.2.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина - Давыдова) – до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – до 1,03;

д) право, экономика, технология – до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

4.2.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.2.4. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно связанная с образовательной деятельностью, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

#### **Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Ki)
1	Внеурочная деятельность	1
2	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,5
3	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	1

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$Днз = \text{сумма (от } i=1 \text{ до } 6) \text{ Стп} \times \text{Чаз}i \times \text{У}i \times \text{А} \times \text{К}i$ , где:

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз<sub>i</sub> – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

У<sub>i</sub> – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К<sub>i</sub> – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости (до 1).

Каждым педагогическим работником, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, составляется график неаудиторной нагрузки на учебный год, который утверждается руководителем Учреждения.

Общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю.

#### **4.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников.**

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

- ✓ изменения группы по оплате труда Учреждения;
- ✓ получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ присвоения почетного звания.

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.

#### **4.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

4.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;



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

✓ за часы педагогической работы по обучению по индивидуальному учебному плану;

4.4.2. Размер оплаты труда за замещение отсутствующего учителя, продолжавшегося не свыше двух месяцев, определяется путем умножения количества обучающихся в классе на стоимость ученико-часа, на коэффициент категории учителя, на коэффициент сложности предмета и на количество фактически отработанных учебных часов.

Если уроки замещались в разных классах, то расчет ведется по каждому классу отдельно, затем суммируется результат.

4.4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя и иных педагогических работников, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

4.4.4. Размер оплаты за день работы иных педагогических работников определяется путем деления месячного должностного оклада иного педагогического работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих дней, установленных по занимаемой должности.

#### ***4.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников***

4.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.5.2. 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 г. № 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».

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

4.5.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.5.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата из установленного размера ставки заработной платы пропорционально определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

4.5.6. 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.

#### **4.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников**

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

4.6.2. 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 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, 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, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся 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.

#### **4.7. Порядок определения уровня образования**

4.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы определяется на основании дипломов и

других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.7.2. 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.

4.7.3. 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.

4.7.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы 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.

4.7.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 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.

4.7.6. Работники, не имеющие 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 общеобразовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

#### ***4.8. Порядок расчета оклада иных категорий педагогического персонала***

4.8.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников рассчитываются по формуле:  $O = O_{\text{б.}} + Y_{\text{кп}}$ , где:

$O_{\text{б.}}$  - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) иных категорий педагогических работников определяется в соответствии с таблицей № 1 приложения № 2 к настоящему Положению;

$Y_{\text{кп}}$  - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в Учреждении (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

4.8.2. Педагогическим работникам иных категорий Учреждения за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории или высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются на 5 % ниже.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного **частью первой** настоящего пункта.

#### **4.9. Порядок расчета оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

4.9.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, определяются в соответствии с таблицей № 2 приложения № 2 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки.

4.9.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного **частью первой** настоящего пункта.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Компенсационные выплаты - это доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для педагогических работников, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладам (должностным окладам, ставкам) заработной платы после начисления повышенных коэффициентов в процентах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим Положением и конкретизируются в локальных актах.

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается на основе специальной оценки условий труда.

5.7. Выплаты за работу *в условиях, отклоняющихся от нормальных*, включают в себя:

- 1) доплату за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплату за расширение зон обслуживания;
- 3) доплату за увеличение объема работы;

- 4) доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплату за работу в ночное время;
- 6) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплату за сверхурочную работу.

5.7.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ производятся в следующих размерах:

✓ доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100% от должностного оклада отсутствующего работника;

✓ доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 % от оклада отсутствующего работника.

✓ доплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 % от его должностного оклада.

✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 % от должностного оклада отсутствующего работника.

✓ доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 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.

5.8. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных включают в себя:

- доплату за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью (приложение № 4 к настоящему Положению);

- доплату за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения (приложение № 11 к настоящему Положению).

5.9. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях материального поощрения работников за заслуги и одновременно стимулирования (мотивации) к дальнейшему повышению уровня качества и количества труда в Учреждении предусматриваются выплаты стимулирующего характера

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам) заработной платы, так и в абсолютных размерах и выплачиваются работникам ежемесячно.

6.4. Порядок установления выплаты стимулирующего характера закрепляется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

6.5. Выплаты за *интенсивность и высокие результаты* работы включают в себя надбавки:

### **6.5.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:**

- ✓ ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию (классность водителям устанавливается при приеме на работу на основе водительских прав: категория В, С -2 класс, категория В,С, D-1 класс):
- ✓ водителям второго класса – 10%;
- ✓ водителям первого класса – 25%.
- ✓ выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

### **6.5.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:**

#### **• педагогическому персоналу:**

- ✓ за квалификационную категорию (процент от должностного оклада (ставки заработной платы):

учителям:

за первую квалификационную категорию – 1.10;

за высшую квалификационную категорию – 1.15.

инструктор по физической культуре, музыкальному руководителю:

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

иным категориям педагогического персонала:

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента.

- ✓ за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ – не более 50% от должностного оклада (ставки заработной платы);

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

6.6.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ✓ надбавку за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области";
- ✓ молодым специалистам из числа иных педагогических работников - ежемесячная доплата в размере 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы). Размер доплаты не зависит от нагрузки. Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.
  - ✓ педагогическим работникам, Учреждения непосредственно осуществляющим образовательный учебный процесс, в том числе, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, имеющим стаж работы менее 3х лет и принятым на работу в Учреждение после завершения обучения в учреждениях высшего или среднего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании доплата устанавливается в размере до 80% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области за предыдущий год, в расчете на норму часов педработы за ставку платы.

6.6.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности педагогических работников (непосредственно осуществляющих учебный процесс) - устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно (таблица 1, приложение № 7 к настоящему Положению);
- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности иных категорий педагогического персонала - устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно (таблица 2, приложение № 7 к настоящему Положению);
- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности административно-управленческого (за исключением директора) - устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) в размере не более 50 процентов от должностного оклада и выплачивается ежемесячно (приложение № 8 к настоящему Положению).
- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - устанавливается 1 раз в год (за

период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно (приложение № 8 к настоящему Положению).

- ✓ выплата педагогическим работникам Учреждения за ведение предметов физика, химия, математика, информатика-(предметы естественно- научной направленности)- устанавливается 1 раз в год на период с сентября по август. Размер выплаты- 10% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности согласно данным статистического наблюдения за предыдущий год.

6.7 Выплаты надбавки за качество по иным вновь принятым работникам производится исходя из размера стимулирующих выплат работника, прежде занимавшего данную должность до момента установления данной стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений.

6.8. Выплаты за *стаж непрерывной работы* (выслугу лет).

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя Учреждения, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.).

Справки должны содержать данные о наименовании Учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.8.1.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения изложен в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.8.2. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, надбавки за стаж педагогической работы могут устанавливаться в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

- ✓ музыкальному руководителю, имеющему стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

- ✓ иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

6.9. *Премияльные выплаты по итогам работы* включают в себя:

- ✓ премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ - размер данной премии не может превышать 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) работника за счет экономии фонда оплаты труда;

- ✓ премии к государственным и профессиональным праздникам, которые установлены законодательством Российской Федерации (выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения) – размер премии не ограничен;



✓ премии по итогам работы за месяц (выплачиваются из фонда оплаты труда и закреплены в штатном расписании) размер данной премии не может превышать 100% от должностного оклада (ставки заработной платы);

✓ премии по итогам работы квартал, год (выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения) - размер премии не ограничен.

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

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

6.10. В случае несогласия с размером стимулирующей выплаты или отказом в ее назначении работник Учреждения образования вправе обратиться в соответствующий орган с письменным заявлением, аргументировано изложив позиции, с которыми не согласен.

6.11. За совершение дисциплинарного проступка работниками Учреждения по решению директора Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в течение года стимулирующие выплаты могут быть снижены (период снижения определяется индивидуально по каждому случаю):

- за травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте на 15%;

- за жалобы на действия работника Учреждения, нашедшие отражения в административных актах на 15%;

- за невыполнение приказов и распоряжений руководителя на 15%;

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка на 15%,

либо к работникам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, согласно ст. 192 ТК РФ.

## **VII. Порядок и условия осуществления единовременных выплат**

7.1. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты:

✓ по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения), при наличии стажа непрерывной работы в Учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

✓ в случае увольнения в связи с выходом на пенсию при наличии стажа непрерывной работы в Учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

7.2. Решение о размере единовременной выплаты работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – учредитель.

## **VIII. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей**

8.1. Норма часов работы директора Учреждения и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 40 часов в неделю.

Норма часов работы директора Учреждения, расположенного в сельской местности, и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 36 часов в неделю.

8.2. Оплата труда директора Учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПспр \times К$ , где:

ЗПр - заработная плата руководителя Учреждения;

ЗПспр- средняя заработная плата педагогических работников Учреждения,

непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителя Учреждения.

8.3. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителя Учреждения к настоящему Положению:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

8.4. При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы директора Учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

8.5. Отнесение к группе оплаты труда директора Учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждения.

К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждения: численность работников Учреждения, количество обучающихся (воспитанников) по списочному составу на начало учебного года.

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

8.6. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется учредителем один раз в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы Учреждения.

8.7. За руководителем Учреждения в период нахождения его на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

8.8. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в размере от 30% до 70% от оклада директора Учреждения.

Должностные оклады заведующего филиалом и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются директором Учреждения в размере не более 50 % от оклада директора Учреждения.

8.9. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям, заведующим филиалами устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, заведующим филиалами Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.6., 6.7, и 6.9., 6.10, 6.11 раздела VI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения за выполнение показателей стимулирования, а именно надбавка за качество устанавливается на основании правового акта администрации Вольского муниципального района, согласованного в установленном порядке с муниципальным общественным Советом по вопросам образования при администрации Вольского муниципального района.

8.11. Объем средств, направляемый на стимулирование директора Учреждения, определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет не более 0,5 % от фонда оплаты труда Учреждения.

8.12. Вновь назначенному директору Учреждения размер надбавки за качество определяются по среднему баллу портфолио руководителей общеобразовательных учреждений Вольского муниципального района.

8.13. Надбавка за качество устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно.

8.14. Доплаты директору Учреждения, его заместителям за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской

области "Об образовании в Саратовской области" осуществляются из фонда оплаты труда Учреждения.

8.15. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы директора Учреждения, его заместителей, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы директора Учреждения, его заместителей, в котором учтены стимулирующие выплаты.

#### **IX. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором по согласованию с администрацией Вольского муниципального района в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников Учреждения.

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

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

9.3. Оплата труда работников структурных подразделений детский сад Учреждения производится в соответствии с «Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательного Учреждения Вольского муниципального района Саратовской области», утвержденному нормативно-правовым актом администрации Вольского муниципального района.

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

## Отнесение персонала общеобразовательного учреждения по группам

### Административно-управленческий персонал:

1	директор общеобразовательного учреждения
2	заместитель директора общеобразовательного учреждения
3	заведующий филиалом
4	руководитель структурного подразделения

### Основной персонал:

✓ *педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс:*

1	учитель;
---	----------

✓ *иные категории педагогического персонала:*

1	учитель-дефектолог
2	учитель-логопед
3	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты родины
4	социальный педагог
5	педагог-психолог
6	педагог-организатор
7	педагог дополнительного образования
8	тьютор
9	педагог-библиотекарь
10	воспитатель
11	музыкальный руководитель
12.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

### Вспомогательный персонал:

✓ *учебно-вспомогательный персонал:*

1	лаборант,
2	библиотекарь,
3	секретарь - машинистка
4	специалист по административно-хозяйственному обеспечению
5	техник - программист
6	делопроизводитель,
7	специалист по закупкам
8	контрактный управляющий
9	специалист по персоналу
10	специалист по охране труда
11	младший воспитатель
12	руководитель центра

13	заведующий отделением
14	врач-специалист
15.	медицинская сестра

✓ *обслуживающий персонал:*

1	гардеробщик
2	уборщик территорий
3	сторож
4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
5	уборщик служебных помещений
6	механик
7	водитель автомобиля
8	истопник
9	машинист по стирке и ремонту спецодежды
10	повар
11	мойщик посуды
12	кухонный рабочий
13	кладовщик
14	заведующий производством

**Размеры окладов  
(должностных окладов, ставок заработной платы) работников  
общеобразовательных учреждений**

Таблица 1

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1	учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты родины, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, педагог-библиотекарь, воспитатель, музыкальный руководитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	11 145

Таблица 2

**Должностные оклады вспомогательного персонала  
общеобразовательных учреждений**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		
1	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	8 646
2	секретарь-машинистка	8 453
3	лаборант	8 313
4	библиотекарь	8 313
5	техник-программист	8 646
6	делопроизводитель	8 453
7	специалист по персоналу	9 426
8	специалист по закупкам	12 053
9	контрактный управляющий	12 053
10	специалист по охране труда	9 426
11	младший воспитатель	9 426
12	руководитель центра	14 306
13	заведующий отделением	13 615
<i>Обслуживающий</i>		

<i>персонал</i>		
1	гардеробщик	8 313
2	уборщик территорий	8 313
3	сторож	8 313
4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8 313
5	уборщик служебных помещений	8 313
6	истопник	8 313
7	мойщик посуды	8 313
8	кухонный рабочий	8 313
9	машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 313
10	повар	9 038
11	водитель автомобиля	8 646
12	механик	8 313
13	кладовщик	8 313
14	Заведующий производством: I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей	12 677 12 053 10 416 9 936

По рабочей профессии «сторож» устанавливается почасовая оплата труда.  
Ведётся суммированный учёт рабочего времени. Отчётный период -1 год.

Таблица 3

**Должностные оклады медицинских работников общеобразовательных учреждений**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Медицинская сестра	11 428	10 909	10 416	9 936
2.	Врач-специалист	14 035	13 352	12 677	12 052

**Размеры повышения  
должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников  
общеобразовательного учреждения за специфику работы**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития:	
	руководителю	15
	работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
2	За работу с детьми, находящимися на временном пребывании в ЦСРН «Волжанка»:	
	руководителю	15
	Социальному педагогу, педагогу- психологу	20

\* В классах, группах, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

\*\* За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям применять коэффициент 1,2.



### Доплата

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника  
общеобразовательного учреждения, но непосредственно связанную с  
образовательной деятельностью

№ п/п	Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) дополнительно только для района
1	Учителям:		
1.1.	за проверку письменных работ в 1-4 классах	10	10
1.2.	за проверку письменных работ в 5-11 классах:		
	- русскому, родному языку и литературе;	15	15
	-по математике, иностранному языку, черчению,	10	10
	-по истории, химии, физике, географии, биологии	5	5
2	Учителям, преподавателям:		
2.1.	за заведование кабинетами	до 10	до 10
2.2.	за заведование учебными мастерскими	до 10	до 10
	при наличии комбинированных мастерских	до 15	до 15
2.3.	за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, клумбами)	до 25	до 25
2.4.	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями, творческими группами	до 15 каждом у руководителю	до 15 каждом у руководителю
3.	работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5% за каждый работающий компьютер	5% за каждый работающий компьютер
4.	за организацию работы психолого-	до 25	до 25

	педагогического консилиума		
5.	за работу с группой продленного дня; уполномоченный по правам участников ОП; служба медиации	до 30 за каждое направление	до 30 за каждое направление
6.	за организацию воспитательной и учебной работы	-	до 25
7.	за организацию горячего питания	до 25	до 25
8.	за организацию обеспечением обучающихся 1-4 классов школьным молоком	до 25	до 25
9.	за выполнение функций классного руководителя	**	**
10.	за администрирование электронного дневника и журнала	до 30	до 30
11.	за организацию ВПР	до 30	до 30
12.	за ведение электронной системы отчетности	до 30	до 30
13.	организация и проведение социально- педагогического тестирования	до 25	до 25
14.	за подготовку детей к ГТО; Президентские состязания; соревнования	до 15 по каждому направлению	до 15 по каждому направлению
15.	за организацию и работу детских групп по интересам	до 15 каждому руководителю	до 15 каждому руководителю
16.	за художественно-оформительскую работу	до 25	до 25

\* конкретный размер доплаты устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

\*\* за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 руб. на одного обучающегося в городской местности и 71,43 руб.- в сельской местности, но не более 1 000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.

В классах (классах-комплектах) общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, с наполняемостью менее 14 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5 000 руб. В месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Педагогическим работникам, выполняющим дополнительные обязанности, связанные с методической работой или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника, пропорционально отработанному времени в месяце.

Данная доплата предусматривается для педагогических работников, занимающихся методической или наставнической работой, если она не входит в их должностные обязанности по основной занимаемой должности.

**Показатели и порядок  
отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

1. Показатели отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.1. Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№/№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в общеобразовательном учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15

		свыше 20 процентов	20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в общеобразовательном учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в общеобразовательном учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в общеобразовательном учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
7.	Наличие в общеобразовательном учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
8.	Наличие в общеобразовательном учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в общеобразовательном учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
10.	Наличие в общеобразовательном учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
11.	Наличие в общеобразовательном учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
12.	Наличие собственной котельной	наличие	10
13.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования, учреждений культуры, в том числе	из расчета за каждого обучающегося	0,3

	– за рамками федеральной государственной образовательной системы		
14.	Наличие постоянно действующего сайта общеобразовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
15.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения,	из расчета за каждое структурное подразделение	10
16.	Организация и проведение на базе общеобразовательного учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
17.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в общеобразовательном учреждении	обеспечено	10
18.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается один раз в год учредителем общеобразовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;

2.3. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в общеобразовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения.

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в  
педагогический стаж педагогических работников**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<b>I</b>	<b>I</b>
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов). Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
<b>II</b>	<b>II</b>
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической,

образовательными учреждениями	финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
III	III
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок  
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях  
(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего  
профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и  
Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах;

на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению



правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим

инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

## **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** "Об образовании в Российской Федерации".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (далее – надбавка за качество), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией Учреждения совместно с Наблюдательным советом разрабатывается перечень критериев и показателей, размер надбавки за качество, порядок её расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором Учреждения (таблица № 1 Приложения № 7 к настоящему Положению).

5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

### **II. Порядок стимулирования**

7. Распределение надбавки за качество осуществляется специальной комиссией, созданной в Учреждении.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о Комиссии (приложение № 9 к настоящему Положению).

8. Педагогические работники Учреждения самостоятельно 1 раз в год, заполняют портфолио (информация об индивидуальных достижениях педагогических работников) и передают их в Комиссию не позднее 25 августа текущего года.

9. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев. Итоговый балл формируется как суммарный по всем критериям.

10. Расчет размеров выплат надбавки за качество производится один раз в год. Размер надбавки за качество, запланированной в расчетном периоде, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

11. Выплата надбавки за качество производится равными долями ежемесячно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

12. Критерии, понижающие размер надбавки за качество приведены в Таблице № 2 Приложения № 7 к настоящему Положению.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

13. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- ✓ единые процедура и технология оценивания;

- ✓ достоверность используемых данных;
- ✓ соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

14. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

региональная программа мониторинговых исследований.

**Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников (непосредственно осуществляющих учебный процесс) общеобразовательного учреждения**

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1-10					
		1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам профильного уровня или углубленного изучения (от обучающихся 1-11 классов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	8	10	
		2) Доля обучающихся (у данного педагогического работника, занимающихся) по индивидуальным учебным планам, адаптированным программам, группа риска ГИА (от обучающихся 1-11 классов)					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	8	10	
		3) Участие педагогического работника в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	
		6		8		10	
Итого по критерию 1:Средний бал по показателям							
2.	Уровень профессиональной культуры педагогического работника	Максимальный балл по критерию 2-10					
		1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставляется максимальный возможный балл
		менее 20%	20-39%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	4	6	10	
		2) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий					
использована на уроках	наличие призовых мест на	наличие призовых мест на	наличие призовых мест на	наличие призовых мест на	выставляется сумма баллов		

		метода защиты проектов (более 30% занятий)	конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	
		1	4	6	8	10	
		3) Результативность исследовательской деятельности учителя					
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
		1	4	6	8	10	
		Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям <a href="#">1-3</a> ):					
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3-10					
		1) Доля обучающихся от выпускников данного педагога, успешно сдавших ЕГЭ					выставляется максимальный возможный балл
		менее 70	70-79%	80-90%	100%		
		0	4	6	10		
		2) Доля обучающихся от выпускников данного педагога сдавших ЕГЭ выше среднего по региону					выставляется максимальный возможный балл
		менее 70	70-79%	80-90%	100%		
		0	4	6	10		
		3) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного					выставляется максимальный

	педагогического работника), подтвердивших по результатам государственной итоговой аттестации годовые отметки				возможный балл
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	4	6	10	
	4) Доля обучающихся (выпускников 9,11 классов данного педагогического работника), имеющих высокое качество знаний в течение текущего учебного года				выставляется максимальный возможный балл
	Менее 50%	50%	60%	70%	более 80%
9 класс	0	4	6	8	10
11 класс	0	4	6	8	10
	5) Доля обучающихся (выпускников 9 классов), посещающих ИГЗ у данного педагогического работника				выставляется максимальный возможный балл
	20%	20-50%	50% и более		
	2	4	6		
	6) Доля обучающихся (выпускников 11 классов), посещающих ИГЗ у данного педагогического работника				выставляется максимальный возможный балл
	20%	20-50%	50% и более		
	2	4	6		
	7) Доля обучающихся подтвердивших годовую или четвертную отметку по итогам независимого мониторингового исследования (ВПР, НИКО и т.д.),				выставляется максимальный возможный балл
	До 50%	50-69%	70-100%		
	0	1	2		
	8) Доля обучающихся (у данного педагогического работника начальной школы), подтвердивших годовые отметки по итогам промежуточной аттестации обучающихся				выставляется максимальный возможный балл
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	4	6	10	
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):					

4.	Результативность неаудиторной деятельности преподаваемым предметам	по	Максимальный балл по критерию 4-20					
			1) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах				выставляется максимальный возможный балл	
			0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
			0	1 призовое место - 3, 2 и более 4	1 призовое место - 5, 2 и более - 6	1 призовое место - 7, 2 и более - 8	1 призовое место - 9, 2 и более - 10	
			2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				выставляется максимальный возможный балл	
				школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
			очное	1 призовое место - 3, 2 и более - 4	1 призовое место - 5, 2 и более - 6	1 призовое место - 7, 2 и более - 8	1 призовое место - 9, 2 и более - 10	
			заочное	1 призовое место - 1, 2 и более - 2	1 призовое место - 3, 2 и более - 4	1 призовое место - 5, 2 и более - 6	1 призовое место - 7, 2 и более - 8	
			3) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)				выставляется максимальный возможный балл	
			0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 3, 2 и более - 4	1 призовое место - 5, 2 и более -	1 призовое место - 7, 2 и более -	1 призовое место - 9, 1 и более -				



				6	8	10	
		4) Количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				выставляется максимальный возможный балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место - 3, 2 и более - 4	1 призовое место - 5, 2 и более - 6	1 призовое место - 7, 2 и более - 8	1 призовое место - 9, 2 и более - 10		
		5) Количество призовых при участии в спортивных состязаниях				выставляется максимальный возможный балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный всероссийский)		
	0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 2 и более - 13	1 призовое место - 13, 2 и более - 14	1 призовое место - 14, 2 и более - 16		
		6) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагогического работника), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней				выставляется максимальный возможный балл	
		10-29%	30-39%	40-50%	более 50%		
		4	6	8	10		
		Один обучающийся учитывается 1 раз					
		7) Участие педагога в общественных муниципальных мероприятиях				максимально возможный балл -7	
		1 мероприятие -1 бал					
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям <a href="#">1-7</a> , относящимся к конкретному предмету):							

5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5-10					
		1) Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете					выставляется максимальный возможный балл
		увеличение	сохранение	снижение	отсутствие		
		0	2	4	6		
		2) Профилактическая работа с обучающимися, стоящих на различных видах учета					выставляется максимальный возможный балл
		ведется			не ведется		
		2			0		
		3) Доля обучающихся этого класса участвующих в проектах, акциях, конкурсах					выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
		0	2	4	8	10	
		4) Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием 5-11 классов					выставляется максимальный возможный балл
		менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	6	8	10			
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям <a href="#">1-4</a> ):							
6.	Результативность участия педагогического работника методической научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6-10					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	4	6	8	10	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более			

				ьный	ый	высокий		
		0	4	6	8	10		
		3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3, руководитель - 4	4, руководитель - 6	6, руководитель - 8	8, руководитель - 10		
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	6	8	10		
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям <a href="#">1-4</a> ):								
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7-5						
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимальный возможный балл	
		2 - член, 5 - руководитель						
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимальный возможный балл	
		2 - член, 3 - руководитель						
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимальный возможный балл	

		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член, 3 - руководитель	3 - член, 4 - руководитель	4 - член, 5 - руководитель	
		4)Участие педагога в организации, проведении и проверке независимых мониторинговых исследований			выставляется максимальный возможный балл
		1-5 мероприятий	6-10 мероприятий	11 и более мероприятий	
		2	4	6	
		5)Участие педагога в летней оздоровительной кампании, работе школьного музея			выставляется максимальный возможный балл
		Руководитель - 6 баллов, участник-3 балла			
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям <a href="#">1-5</a> ):					
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям <a href="#">1-7</a> суммируются)					
8.	Уровень трудовой дисциплины педагогов	Максимальный балл по критерию 8-5			
		1) Отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися и родителями			выставляется максимальный возможный балл
		0- наличие 5 - отсутствие			
		2) Своевременная сдача отчетности			выставляется максимальный возможный балл
		0 – имеются замечания 5 – без замечаний			
		3) Отсутствие травматизма на уроках			выставляется максимальный возможный балл
		0- наличие 5 - отсутствие			
		4) Отсутствие замечаний по дежурству по школе			выставляется максимальный возможный балл
		0- наличие 5 - отсутствие			
		5) Отсутствие больничного листа			выставляется максимальный

				возможный балл	
			0- наличие 5 - отсутствие		
Итого по критерию 8 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям <u>1-5</u> ):					
9.	Реализация воспитательного направления	Максимальный балл по критерию 9-5			выставляется максимальный возможный балл
		Воспитательная работа в объединениях различной направленности (МЧС, волонтеры, юнармия, ЮИД, ЮПП, ЮДП, и т.д.)			
		Имеет направление	Не имеет направление		
		0	5		
Итого по критерию 9 (в целом по критерию выставляется максимальный балл по показателю <u>1</u> ):					
10.	Участие в социкультурных мероприятиях и акциях	Максимальный балл по критерию 10-10			выставляется сумма баллов
		Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	
		3	5	6	
Итого по критерию 10 (в целом по критерию выставляется сумма баллов по показателю <u>1</u> ):					

Максимальный балл по портфолио – 100.

\* Директором общеобразовательного учреждения устанавливаются три дополнительных критерия и показателя качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения на общую сумму 25 балла, с учетом специфики каждого учреждения, Весь перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения утверждается локальным правовым актом общеобразовательного учреждения, регламентирующим порядок выплат стимулирующего характера, по согласованию с представительным органом работников и Учредителем.

**Критерии и показатели качества и результативности труда  
иной категории педагогических работников общеобразовательного учреждения**

(ФИО работника, должность)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Максимальный балл по критериям: 100

**1. Участие в работе методических объединений педагогических работников, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса**

1) Участие педагога в инновационной деятельности, апробаций новых методик, ведение экспериментальной деятельности						
Уровень инновационной деятельности	Муниципальный уровень	Региональный	Федеральный	Соответствующий балл		
	6	8	10	Оценка работника	Оценка комиссии	
2) Участие педагога в работе экспертных, рабочих комиссиях, творческих группах, жюри конкурсов, наставничество						
Уровень работ	Муниципальный уровень	Региональный	Соответствующий балл			
	8	10	Оценка работника	Оценка комиссии		
3) Представление, обобщение собственного педагогического опыта; форма распространения: открытое мероприятие, мастер – класс, выступления на семинарах, педагогических советах, круглых столах						
Уровень мероприятия	Муниципальный уровень	Региональный	Федеральный	Соответствующий балл		
	6	8	10	Оценка работника	Оценка комиссии	
4) Организация педагогом кружковой работы						
Организована		Не организована		Соответствующий балл		
10		0		Оценка работника	Оценка комиссии	
5) Результативность использования информационно – коммуникативных технологий в работе						
Веб – страница: систематическая наполняемость разнообразной информацией;	Публикация и размещение в сети интернет, в СМИ				Соответствующий балл	
	муниципальный уровень	Районный уровень	Федеральный уровень	Международный уровень	Оценка работника	Оценка комиссии

	4	6	8	10		
<b>Сумма баллов</b>						

**Подтверждающие документы:**

К1П1: копии сертификатов, дипломов и т.д.;

К1П2: сертификатов; план мероприятий;

К1П3: сертификатов; электронные ссылки и т.д

К1П4: план работы;

К1П5: скрин-шот страниц, сайтов; копии свидетельств, текст публикаций

**2. Реализация дополнительных проектов различной направленности**

1) Участие в разработке и реализации проектов, в том числе конкурсных и инновационных

Уровень участия	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	Соответствующий балл	
				Оценка работника	Оценка комиссии
	6	8	10		
<b>Сумма баллов</b>					

**Подтверждающие документы:**

К2П1: копии приказов, писем, копии сертификатов, дипломов и т.д; отчет о результатах реализации проекта;

**3. Результативность работы**

1) Достижения педагога в конкурсах разного уровня (призовое место)

МОУ	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный	Соответствующий балл	
					Оценка работника	Оценка комиссии
	4	6	8	10		

2) Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях (призовые места)

МОУ	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный	Соответствующий балл	
					Оценка работника	Оценка комиссии
	4	6	8	10		
<b>Сумма баллов</b>						

**Подтверждающие документы:**

К3П1: копии дипломов, грамот, сертификатов;

К3П2: дипломы, грамоты, сертификаты;

**4. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов детей и членов их семей**

1) Организация и проведение совместной деятельности с обучающимися и их родителями вне годового плана учреждения(акции, праздники, развлечения, экскурсии, совместные походы в музеи, театры и др.)			
1 – 3 мероприятия	4 – 6 мероприятия	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
8	10		

**Подтверждающие документы:**

К4П1: копия плана мероприятий, заверенный руководителем; отчет о результатах реализации плана мероприятий

К2П2: справка, заверенная руководителем;

**5. Организационные показатели**

1) Участие в работе профсоюзной организации			
Наличие	Отсутствие	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
5	0		
Сумма баллов			

**Подтверждающие документы:**

К5П1: справка, заверенная руководителем;

2) Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»			
Наличие	Отсутствие	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
5	0		
Сумма баллов			

**Подтверждающие документы:**

К5П2: справка, заверенная руководителем

**ИТОГОВЫЙ БАЛЛ по оценке работника:**

\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
 (прописью) (подпись работника)

**ИТОГОВЫЙ БАЛЛ по оценке комиссии:**

\_\_\_\_\_ (прописью)

**Подписи членов комиссии:**

Председатель комиссии	/	/
Заместитель председателя комиссии	/	/
Члены комиссии:	/	/
	/	/
Секретарь комиссии	/	/

С итоговым баллом ознакомлен(а) и согласен(на)

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата \_\_\_\_\_



**Положение  
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных  
категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала общеобразовательного учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (далее - иные работники) устанавливаются Учреждением по согласованию с профсоюзным органом.

2. Установление условий стимулирования иных работников, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда иных работников осуществляется специальной комиссией, созданной в Учреждении.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о Комиссии (приложение № 9 к Положению об оплате труда работников МАОУ «Образовательный центр №2 «Сфера» р.п. Сенной»).

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем издается приказ по Учреждению.

4. Размер выплат с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы иных работников, устанавливается Комиссией после предоставления портфолио (иные категории педагогического персонала) и оценочных листов остальными работниками Учреждения.

Иные работники предоставляют оценочные листы и портфолио 1 раз в год: до 25 августа текущего года (таблицы №1-2 к настоящему Положению).

5. Размер выплат определяется путём умножения количества баллов, заработанных работником, на стоимость 1 балла.

5.1. Стоимость одного балла для остальных работников (заместитель руководителя, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) рассчитывается по формуле:

$$(З/п - \text{оклад}) / \text{max количество баллов} = \text{стоимость одного балла},$$

где:

З/п - заработная плата иного работника

Оклад – должностной оклад (ставка заработной платы) иного работника

max. количество баллов - максимальное количество баллов, установленное в оценочном листе иного работника по его должности.

5.2. Расчет стоимости балла для работников производится по каждой должности.

6. Портфолио и оценочные листы заполняются работниками за отчетный период самостоятельно. В оценочном листе указываются показатели эффективности деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью.

7. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников Учреждения, указаны в таблице №3 к настоящему положению.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности и качества деятельности заместителя директора по УВР**  
**общеобразовательного учреждения**

(ФИО работника, должность)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

*Максимальный балл по критериям: 100*

№п,п	Критерии	Количество максимальных баллов	Количество набранных баллов
<b>1.</b>	Обеспечение качественного образования:		
	организация работы в классах повышенного уровня (углубленное обучение, профильное обучение);	2б за каждый класс (не более 4б)	
	показатели качества выпускников на уровне региона (ГИА-11кл);	качество- 100%-10б качество-70-99%-8б качество-65-69%-5б качество – 60-65%-3б	
	показатели качества выпускников на уровне региона (ГИА-9кл);	качество- 100%-10б качество-70-99%-8б качество-65-69%-5б качество – 60-65%-3б	
	организация и проведение промежуточной аттестации по итогам года (успеваемость);	100%-8б 70-99%-5б 65-69%-3б 60-65%-1б	
	достижение обучающимися более высоких результатов по качеству знаний по сравнению с предыдущим периодом (качество знаний по школе);	повышение на 1-3%-3б повышение на 4-7%-5б отсутствие повышения- 0б	
	результативность участия обучающихся в ВОШ (участие и победы- наличие, выбирается лучшая позиция);	всероссийский уровень-10б региональный уровень- 8 б	

		муниципальный уровень- 5б	
	разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах (муниципальный, региональный, всероссийский уровни);	всероссийский уровень-8б региональный уровень- 5 б муниципальный уровень- 3б	
	показатели качества выпускников на уровне региона (ГИА-9кл);	качество- 100%-10б качество-70-99%-8б качество-65-69%-5б качество – 60-65%-3б	
<b>2.</b>	Кадровые ресурсы:		
	принят на работу педагог, которого порекомендовал заместитель директора по УВР;	за каждого 2б (не более 4б)	
	организация работы школы молодого специалиста;	1б	
	организация аттестации педагогических кадров;	2б	
	организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.	1б	
	отсутствие травматизма (обучающихся, работников)	2б	
<b>3.</b>	Эффективность управленческой деятельности:		
	выполнение плана внутришкольного контроля;	100%-4б 70-99% -2б	
	исполнительская дисциплина;	от 0 до 3б	
	ежедневный контроль за работой педагогов (обход школы, индивидуальные беседы);	от 1 до 2б	
	четкое выполнение обязанностей дежурного администратора (приход к 7.25, участие в пропускном режиме,	от 1 до 2б	

	контроль за наличием формы у обучающихся);		
	организация и управление ШМС;	от 1 до 4б;	
	кластер, в который определена школа по итогам регионального мониторинга (по сравнению с прошлым периодом);	повышение- 5б; остались на прежнем уровне- 2б; понижение- 0б;	
	своевременная работа с сайтом;	от 1 до 5б	
	<b>ИТОГО</b>	<b>100 б</b>	

Таблица № 2

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности и качества деятельности заместителя директора по ВР**  
**общеобразовательного учреждения**

(ФИО работника, должность)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

*Максимальный балл по критериям: 100*

№п\п	Критерии	Количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Обеспечение качественного образования:		
	организация работы классов по воспитательным направлениям;	2б за каждое направление (не более 4)	
	уровень воспитанности	100%-10б 70-99%-8б 65-69%-5б 60-65%-3б	
	результативность участия детей в конкурсах (всех уровней)	победы (количество): от 1 до 4- 5б от 5 до 8 - 8б	

		от 9 и выше- 10б	
	качество организации и проведения общешкольных мероприятий	от 1 до 5б	
	работа по сертифицированным программам	от 0 до 5б	
	организация каникулярного периода	от 0 до 3б	
	разработка и участие в экспериментальных и инновационных проектах (муниципальный, региональный , всероссийский уровни);	всероссийский уровень-8б региональный уровень- 5 б муниципальный уровень- 3б	
	четкое взаимодействие с управлением образования ВМР по решению вопросов воспитательной направленности;	от 0 до 5б	
2.	Кадровые ресурсы:		
	четкое руководство системами воспитательной работы школы ( психолого- педагогической системой, педагогами- организаторами, педагогом-библиотекарем)	от 0 до 5б	
	работа с молодыми специалистами (по направлению воспитательной работы);	от 0 до 5б	
	организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров по воспитательному направлению.	от 0 до 5б	
3.	Эффективность управленческой деятельности:		
	выполнение плана внутришкольного контроля;	100%-5б 70-99%-3б	
	исполнительская дисциплина;	от 0 до 5б	
	четкое выполнение обязанностей дежурного администратора (приход к 7.25, участие в пропускном режиме, контроль за наличием формы у обучающихся;	от 1 до 5б	
	организация и управление ШМО классных руководителей;	от 1 до 5б;	

	выполнение плана воспитательной работы;	от 1 до 5б	
	своевременная работа с сайтом;	от 1 до 5б	
	ежедневный контроль за работой педагогов (обход школы, индивидуальные беседы);	от 1 до 5б	
	<b>ИТОГО</b>	<b>100 б</b>	

Таблица № 3

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности и качества деятельности заместителя директора по безопасности**  
**общеобразовательного учреждения**

(ФИО работника, должность)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г

*Максимальный балл по критериям: 100*

№п,п	Критерии	Количество максимальных баллов	Количество набранных баллов
<b>2.</b>	<b>Качество организации и обеспечения комплексной безопасности образовательного учреждения:</b>		
	полнота и качество выполнения антитеррористической безопасности школы (выполнение мероприятий по Паспорту антитеррористической безопасности)	от 0 до 5б	
	отсутствие предписаний, представлений по антитеррористической безопасности	5б	
	полнота и качество выполнения плана по пожарной безопасности;	от 0 до 5б	
	отсутствие предписаний, представлений по пожарной безопасности	5б	
	организация и обеспечение физической охраны образовательного учреждения и контрольно-пропускного режима	5б	
	эффективность мероприятий по подготовке персонала и обучающихся к действиям в чрезвычайных	от 0 до 5б	

	обстоятельствах		
	обеспечение выполнения требований электробезопасности	от 0 до 5б	
	обеспечение выполнения требований системы отопления школы	от 0 до 5б	
	обеспечение выполнения требований охраны труда	от 0 до 5б	
<b>2.</b>	<b>Качество проводимых мероприятий по комплексной безопасности образовательного учреждения:</b>		
	разработка локальных актов в пределах своей компетенции	2б	
	организация контрольно- пропускного режима	2б	
	наличие действующей АПС	2б	
	наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о ЧС	2б	
	наличие действующей «тревожной кнопки»	2б	
	обеспечение оперативного выполнения заявок по устранению технических неполадок средств безопасности	5б	
	своевременное проведение всех видов инструктажей	2б	
	своевременное обучение работников школы знаниям ОТ и ПБ	2б	
	своевременное обучение работников школы знаниям ГО	2б	
	отсутствие травматизма (обучающихся, работников)	2б	
	своевременный осмотр здания , помещений и территории школы на предмет безопасного состояния	2б	
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности:</b>		

	исполнительская дисциплина;	от 0 до 56	
	интенсивность и напряженность работы	от 0 до 56	
	своевременная работа с сайтом по своему направлению	от 0 до 56	
<b>4.</b>	<b>Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности школы</b>		
	выступление на родительских собраниях, индивидуальная работа с родителями;	от 0 до 56	
	проведение семинаров, круглых столов, совещаний по вопросам безопасности	от 0 до 56	
	проведение мероприятий с обучающимися по вопросам безопасности	от 0 до 56	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>1006</b>	

Таблица № 4

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности и качества деятельности заместителя директора по АХЧ**  
**общеобразовательного учреждения**

(ФИО работника, должность)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

*Максимальный балл по критериям: 100*

№п,п	Критерии	Количество максимальных баллов	Количество набранных баллов
<b>1.</b>	<b>Обеспечение санитарно-гигиенических условий:</b>		
	отсутствие предписаний Роспотребнадзора	106	
	четкая организация деятельности технического персонала	от 0 до 106	
	укомплектованность штата	56	
	обеспечение температурного режима	56	



	обеспечение питьевого режима	5б	
	своевременное списание материальных средств	от 0 до 5б	
	организация и проведение работ по благоустройству	от 0 до 10б	
<b>2.</b>	<b>Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности:</b>		
	наличие документов по ПБ;	5б	
	соблюдение норм ПБ по школе (отсутствие предписаний);	10б	
	наличие документов по антитеррору;	5б	
	соблюдение в школе норм антитеррора (отсутствие предписаний);	10б	
	выполнение и оформление документов по ОТ (в рамках своих полномочий)	от 0 до 5б	
<b>3.</b>	<b>Качество выполнения ремонтных работ в летний период</b>	от 0 до 10б	
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности:</b>		
	исполнительская дисциплина;	от 0 до 5б	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100б</b>	

Таблица № 5

**Оценочные листы вспомогательного персонала  
общеобразовательного учреждения**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по административно-хозяйственному обеспечению**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактически й балл по решению комиссии
--	---------------------	-------	--------------------------	-----------------------	---------------------------------------

Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	отсутствие наличие	+3 0	1 раз в год		
Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения	качественно некачественно	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	отсутствие наличие	+1 0	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	отсутствие наличие	+1 0	1 раз в год		
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	своевременно несвоевременно	+1 0	1 раз в год		
Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Обеспечение рационального расходования материалов. Внесение и внедрение рационализаторских предложений направленных на экономию средств, направляемых на хозяйственную деятельность.	соответствует не соответствует	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>23</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **работников столовой (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды)**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактически балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Подготовка к учебному году	наличие отсутствие	+1 до +10 0	1 раз в год		
Контроль за прохождением медкомиссии	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременная подготовка и сдача учетно-планирующей документации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>24</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **сторожа**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели (	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие замечаний по ведению документации	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Своевременность сообщения о ЧС (в т.ч. об авариях в системе коммунальной инфраструктуры)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в полугодие		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>7</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **уборщика служебных помещений**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Качественная уборка помещений	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Своевременность сообщения о ЧС (в т.ч. об авариях в системе коммунальной инфраструктуры)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>5</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по охране труда**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и (саморефлексия)	Фактический балл по решению комиссии
Участие в реализации программы развития учреждения	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев травматизма	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>14</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети, электросети	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Сохранность материалов, инструментов	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Участие в ликвидации аварий	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>12</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **младшего воспитателя**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		

обязанностей					
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Своевременное информирование руководителя структурного подразделения о нарушениях режима	наличие отсутствие	+2 -2	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		6			

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **делопроизводителя, секретаря-машинистки**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Качественное ведение документации	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		16			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
 выполнения критериев и показателей эффективности работы **кладовщика**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактически балл по решению комиссии
1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
2. Отсутствие замечаний по условиям хранения продуктов питания.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
3. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений, инвентаря, посуды и т.д.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
4. Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ , противопожарной и электробезопасности, на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
6. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
7. Качественная работа в период ремонтных работ	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
9. Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>16</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.



С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
выполнения критериев и показателей эффективности работы **уборщика территорий**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Содержание территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников.	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Обеспечение сохранности рабочего инвентаря)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Выполнение ремонтных работ	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в генеральных уборках МДОУ и территории МДОУ.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>11</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по закупкам, контрактного управляющего**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков, подрядчиков и т.д	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>12</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по персоналу**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению

					КОМИССИИ
Отсутствие замечаний Руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	отсутствие наличие	+3 0	1 раз в год		
Своевременная подготовка проектов приказов, трудовых договоров и т.п.	отсутствие наличие	0 +4	1 раз в год		
Качественное ведение кадрового делопроизводства (своевременное оформление трудовых книжек, личных дел и т.п.)	наличие отсутствие	+3 0	1 раз в год		
Обеспечение трудовых прав работников, в т.ч. информационно-разъяснительная индивидуальная работа с работниками	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Ведение документации по обращению граждан	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Исполнение обязанностей не входящих в профессиональную деятельность (участие в утренниках, оформление стендов и т.д.)	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Личный творческий вклад в образовательный процесс	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>21</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение	Баллы	Периодично	Реальные	Фактически
--	----------	-------	------------	----------	------------

	показателя		сть отчетности	показател и	й балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Не превышение лимитов тепло, энерго и водоресурсов,:	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы в учреждении	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Выполнение ремонтных работ	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в генеральных уборках МОУ и территории МОУ	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>21</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **гардеробщика**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	отсутствие наличие	2 0	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медицинского осмотра	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев утери и порчи одежды, сданной на хранение в гардеробную	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Выполнение дополнительных функций (подача звонков)	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Участие в генеральных уборках МОУ и территории МОУ	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>18</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **истопника**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		

Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Участие в генеральных уборках МОУ и территории МОУ	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>12</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **лаборанта**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактический балл по решению комиссии
Своевременное устранение неполадок оборудования, бесперебойная работа оборудования	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	отсутствие наличие	2 0	1 раз в год		
Своевременный заказ и приобретение необходимого оборудования	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Подготовка и участие в демонстрационных опытах	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Активное участие в проводимых школой мероприятиях	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Привлечение спонсорской и других видов помощи	отсутствие	+2	1 раз в год		

для укрепления материально-технической базы ОУ	наличие	0			
Замещение уроков, отсутствующих учителей, без оплаты за замещение	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в ремонтных работах в каникулярное время	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Наличие поощрений разного уровня (грамоты, благодарственные письма)	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>18</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **водителя автомобиля**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прохождения обязательного медицинского осмотра	отсутствие наличие	+5 0	1 раз в год		
Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности, участников и т.д	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	наличие отсутствие	+5 0	1 раз в год		
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках,.)	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству школы, территории,	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		

Безаварийная работа	наличие отсутствие	+5 0			
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		23			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **механика**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактический балл по решению комиссии
Снижение общего времени простоев автомобилей	отсутствие наличие	0 +5	1 раз в год		
Своевременное составление и предоставление руководителю путевых листов и другой документации	отсутствие наличие	2 0	1 раз в год		
Своевременный заказ и приобретение необходимого оборудования	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Содержание автотранспорта в исправном состоянии, своевременное прохождение тех.осмотров, ОСАГО	отсутствие наличие	+5 0	1 раз в год		
Ремонтныеработы выполненные без привлечения сторонних специалистов	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Обеспечение рационального использование энергоресурсов	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Привлечение спонсорской и других видов помощи для укрепления материально-технической базы ОУ	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Обеспечение санитарных, противопожарных условий содержания автотранспорта.	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Качественное выполнение разовых поручений по распоряжению руководства	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		28			



Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **техника-программиста**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Своевременное обновление содержания школьного сайта:	отсутствие наличие	0 +5	1 раз в год		
Обновление дизайна сайта школы	отсутствие наличие	3 0	1 раз в год		
Поддержка локальной сети	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Обслуживание сервера и серверного ПО:	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте	отсутствие наличие	+5 0	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	наличие отсутствие	+3 0	1 раз в год		
Соответствие СанПиН уровня электро-магнитного излучения от видеомониторов ПК в компьютерном классе	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	наличие отсутствие	+5 0	1 раз в год		
Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	наличие отсутствие	+3 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по учету и хранению ЭВМ	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>36</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **библиотекаря**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели (саморефлексия)	Фактический балл по решению комиссии
Участие в профильных мероприятиях различного уровня	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Результативность работы по комплектованию библиотечного фонда	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Качество и своевременность оформления документации	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Рейды по проверке учебников	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Качественное оформление книжных выставок, тематических папок (использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ)	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Участие в мероприятиях школы	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Сохранность вверенного имущества и библиотечного фонда	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Выполнение плана работы библиотекаря	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>14</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **руководителя центра**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

2	<b>Раздел 2. Модернизация образования - выполнение целевых показателей дорожной карты</b>				<b>50</b>		
2.1	Повышение профессионального мастерства педагогов		Уровень участия педагогов в профессиональных конкурсах	Всероссийские Региональные муниципальные	5 3 2	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	
2.2	Организация деятельности по повышению имиджа ОУ	Выпуски новостей на ТВ, публикаций в прессе, на сайте	Наличие выпусков и публикаций Суммирование баллов по предоставленным материалам	Регулярность выпусков - новостей публикации СМИ-сайт-	3 3 3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	
2.3	Профессиональная компетентность		Уровень участия в профессиональных конкурсах	Всероссийские Региональные муниципальные	5 3 2	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	
		Обобщение и распространение собственного передового опыта (Организация и проведение семинаров, открытых занятий)	Суммирование баллов по предоставленным материалам	областной уровень муниципальный уровень уровень учреждения	4 3 2	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	
		Квалификационные испытания в форме: курсов сертификации семинары	Факт прохождения, наличие подтверждающих документов	Курсы- Сертификация- Семинары-	4 4 4	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	
	<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>		

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **заведующего филиалом, руководитель структурного подразделения (Детский сад)**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

№ критерия	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	<p>Качество и общедоступность дошкольного образования (0-9 б.)</p> <p>предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям</p> <p>-организация услуг по уходу и присмотру за детьми в летний период (5-часовые группы)</p> <p>-предоставление дополнительных услуг (платных и бесплатных) воспитанникам ДОУ -</p>	<p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p>	<p>0 б</p> <p>3 б</p> <p>0б</p> <p>3 б</p> <p>0б</p> <p>5 б.</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>		
1.2.	Безопасность участников образовательного процесса (0 - 5 б.) - отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.3.	Количество групп в детском саду	до 4 групп 5-8 групп 9-12 13 и более	1 б. 2 б. 3 б 6 б.	1 раз в год		
1.4	Виды направленностей групп Общеразвивающая; Оздоровительная; Компенсирующая; Комбинированная; Кратковременного пребывания;	Отсутствие /наличие	За каждую группу 1 б	1 раз в год		
1.5	Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ/инвалидов	Отсутствие /наличие	0 б 6 б	1 раз в год		
1.6	Создание условий для осуществления воспитательно образовательного процесса - пополнение методического кабинета пособиями, дидактическим и наглядным материалом	отсутствие наличие	0 б 1 б	1 раз в год		

1.7.	Уровень квалификации педагогических работников (0-19) – доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию: – своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения – наличие педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах:	отсутствие наличие  50-60 % 60-70% Свыше 70%  отсутствие наличие  отсутствие наличие	0 б  - 1 б. 26 36.  0 36  0 36	1 раз в год       1 раз в год 1 раз в год		
1.8.	Результативность участия воспитанников в конкурсах различного уровня ставших победителями и призерами	отсутствие наличие	0 36.	1 раз в год		
1.9.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей) (0 - 5 б.)	отсутствие наличие	36. 0б	1 раз в год		
1.10	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МДОУ	отсутствие наличие	0б 36	1 раз в год		
1.11	Предъявление и обобщение зам. заведующего по ВМР своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня, личное участие в конкурсах (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6б	1 раз в год		
1.12	Высокие показатели участия ДОУ в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0б. 6б.	1 раз в год		
1.13	Участие зам. руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство МО, экспериментальная работа ДОУ	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.14	Трансляция управленческой деятельности (публикации)	отсутствие наличие	0 б - 5 б.	1 раз в год		
1.15	Взаимодействие с ОУ и другими социальными партнерами	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.16	Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО: (максимальный балл)			77 баллов			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **заведующего филиалом (Школа)**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

№ критерия	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы,  Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся,  Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	отсутствие наличие  отсутствие наличие  отсутствие наличие	0 3  0 3  0 5	1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год		
1.2.	Безопасность участников образовательного процесса (0 - 5 б.): - отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		
1.4	Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	отсутствие наличие	0 5			
1.5	Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ/инвалидов	отсутствие наличие	0 6			

1.6	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, пополнение методического кабинета пособиями, дидактическим и наглядным материалом	отсутствие наличие	0 1	1 раз в год		
1.7.	Уровень квалификации педагогических работников (0-19) – доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории: – своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения – наличие педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах	отсутствие наличие 50-60 % 60-70% Свыше 70% отсутствие наличие отсутствие наличие	0 1 2 3 0 3 0 3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год		
1.8.	Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня (ставших победителями и призерами)	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год		
1.9.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей) (0 - 5 б.)	отсутствие наличие	3 0	1 раз в полугодие		
1.10	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие общеобразовательного учреждения	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год		
1.11	Предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня, личное участие в конкурсах (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		
1.12	Высокие показатели участия общеобразовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		
1.13	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство МО	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.14	Трансляция управленческой деятельности (публикации)	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.15	Взаимодействие с другими образовательными учреждениями	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			

1.16	Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл):		77 баллов				

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **заведующего отделением**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

№ критерия	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы,	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год		
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся,	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год 1 раз в год		
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	отсутствие наличие	0 5			
1.2.	Безопасность участников образовательного процесса (0 - 5 б.): - отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		



1.4	Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	отсутствие наличие	0 5			
1.5	Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ/инвалидов	отсутствие наличие	0 6			
1.6	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, пополнение методического кабинета пособиями, дидактическим и наглядным материалом	отсутствие наличие	0 1	1 раз в год		
1.7.	Уровень квалификации педагогических работников (0-19) – доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории: – своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения – наличие педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах	отсутствие наличие 50-60 % 60-70% Свыше 70% отсутствие наличие отсутствие наличие	0 1 2 3 0 3 0 3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год		
1.8.	Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня (ставших победителями и призерами)	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год		
1.9.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей) (0 - 5 б.)	отсутствие наличие	3 0	1 раз в полугодие		
1.10.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие общеобразовательного учреждения	отсутствие наличие	0 3	1 раз в год		
1.11.	Предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня, личное участие в конкурсах (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		
1.12.	Высокие показатели участия общеобразовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6	1 раз в год		

1.13	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство МО	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.14	Трансляция управленческой деятельности (публикации)	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.15	Взаимодействие с другими образовательными учреждениями	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.16	Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл):			77 баллов			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

## **Положение о комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы работников Учреждения (далее - Комиссия) создается для распределения средств, направляемых на стимулирование работников Учреждения (далее - надбавка за качество) в целях повышения результативности деятельности работников Учреждения, а также усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации уставных задач.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством в сфере образования, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Вольского муниципального района, уставом Учреждения и настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения: административно-управленческому (кроме директора), педагогическим работникам, иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения.

### **2. Состав и формирование Комиссии**

2.1. В состав Комиссии могут входить наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники Учреждения, председатели ШМО, заместители директора по УВР, председатель первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия создается и ликвидируется решением общего собрания работников Учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

2.3. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек:

- председатель комиссии - 1;
- заместитель председателя - 1;
- секретарь комиссии - 1;
- члены комиссии - 2.

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

2.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

2.6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

### **3. Задачи Комиссии**

3.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных работниками Учреждения портфолио и оценочных листов (таблица № 1 к приложению № 7 и таблицы № № 1-3 к приложению № 8).

3.2. Комиссия рассматривает представленные критерии, определяет размер надбавки за качество работника Учреждения.

3.3. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения надбавки за качество работников Учреждения.

#### **4.Права и обязанности членов Комиссии**

4.1. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в заседании Комиссии, обсуждении представленных документов и принятии решений Комиссией;
- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

4.2. Члены Комиссии обязаны:

- член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и справедливости.

4.3. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания работников Учреждения в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении из Учреждения.

4.4. На основании протокола общего собрания работников Учреждения принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

4.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

#### **5. Организация работы Комиссии.**

5.1. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от числа членов Комиссии.

5.2. Заседание Комиссии проводится один раз в год (до 01.09.) или по мере необходимости.

5.3. Комиссия в течение 2 рабочих дней рассматривает все представленные работниками Учреждения критерии и подтверждения (портфолио и оценочные листы), анализирует информацию, представленную работником. В случае несогласия с оценкой результативности деятельности работника делает поправки в критериях, аргументирует свои поправки и отмечает их в протоколе.

В конце критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогического работника Комиссия проставляет итоговый балл и определяет размер надбавки за качество работника Учреждения.

5.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

5.5. В случае равенства голосов решающим является голос председателя.

5.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих, оформляются протоколом и предоставляются директору Учреждения.

5.7. Протокол Комиссии в течение 1 рабочего дня подписывается всеми членами Комиссии, принимающими участие в работе.

5.8. Данный протокол окончательно рассматривается и согласовывается на Наблюдательном совете, затем утверждается директором общеобразовательного учреждения.

5.9. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в Учреждении. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения, за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

5.10. Комиссия не вправе разглашать информацию, конфиденциальный характер.

#### **6. Делопроизводство**

6.1. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

6.2. Протоколы Комиссии хранятся 1 год, критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера – 1 год.

### **7. Заключительные положения**

7.1. На основании решения Комиссии директором Учреждения издается приказ об утверждении размеров стимулирующей части заработной платы работников Учреждения, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения .

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

## **Положение о молодом специалисте**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

### **2. Статус молодого специалиста**

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в Учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в Учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в Учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в Учреждение с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с общеобразовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной общеобразовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается. Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

**Доплата**  
за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника  
общеобразовательного учреждения, но непосредственно связанную с  
деятельностью учреждения

№	Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) *	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) для учреждений района*
1	за ведение школьного сайта; «Vipnet»; за ведение школьной страницы в сетях интернета	до 25 за каждое направление	до 25 за каждое направление
2	за сопровождение обучающихся к месту обучения (для школ осуществляющих подвоз обучающихся школьным автобусом)		до 25
3	за работу, куратором платных услуг; работа с военкоматом	до 25 до 15	до 25 до 15
4	за работу с пенсионным фондом	до 25	до 25
5	за работу с больничными листами	до 25	до 25
6	за работу с библиотечным фондом в отсутствие основного работника		до 25
7	за организацию горячего питания	до 25	до 25
8	за организацию школьного молока	до 25	до 25
9	за работу с антитеррористической защищенностью**; пожарную безопасность;** ГО и ЧС; системы тепло, водоснабжения***	до 25 по каждому направлению	до 25 по каждому направлению
10	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями, творческими группами	до 15 каждому руководителю	до 15 каждому руководителю
11	за работу с детьми, требующими социально-педагогического сопровождения		до 30
12.	за составление школьного расписания уроков		до 30
13	за работу с филиалами образовательного учреждения	до 30	до 30
14.	директорам образовательных центров за работу с филиалами, корпусами, структурными подразделениями	до 10 за каждый филиал, корпус, структурное подразделение	
15.	контроль за работой тепловых котлов и системы отопления в отопительный сезон		до 25



\* конкретный размер доплаты устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

\*\* для учреждений, в штате которых нет заместителя директора по безопасности.

\*\*\* для учреждений, в штате которых нет заместителей директоров по АХЧ