


Свердловская область  
Горноуральский городской округ  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4  
622933, Свердловская обл., Пригородный район, с. Лая, ул. Зеленая площадь, 2,  
тел./факс 8(3435) 478830. ou4laya@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель совета ТК  
 Е.В. Зыкова  
протокол № 4  
от «23» сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ № 4  
 О.П. Гафурова  
введено в действие приказом № 1/9  
от «10» сентября 2021г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (МБОУ СОШ № 4)

#### Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее- МБОУ СОШ № 4) применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ СОШ № 4.

2. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 4 устанавливается в соответствии настоящим положением, в случае изменения (совершенствования) системы труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда

образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в пределах бюджетных средств на оплату труда работников данной образовательной организации.

8. Фонд оплаты труда работников в образовательных организациях формируется на календарный год, исходя из объема лимитов ассигнований бюджета Горноуральского городского округа на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения МБОУ СОШ № 4 муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 30 процентов.

9. Штатное расписание разрабатывается образовательной организацией в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования администрации Горноуральского городского округа, осуществляющее функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель) может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному, и (или) административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций, а также перечень должностей, не относящихся к основному, и (или) административно-управленческого персонала образовательной организации.

10. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с Уставом образовательной организации и должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утверждённому постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ

и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее — ЕТКС), настоящему Положению.

11. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников образовательных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Повышение заработной платы работников учреждений из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действия в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с целевым показателем среднемесячной заработной платы, установленным Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Горноуральским городским округом.

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

13. Оплата труда работников образовательной организации, устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

14. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

15. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

16. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

17. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 14 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

18. Руководитель образовательной организации при установлении заработной платы работникам:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом ОО в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

21. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации**

22. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 Положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 Положения.

23. Образовательная организация в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливается на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

25. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленные в настоящем положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

26. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах (коэффициентах, абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям (или более), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах (коэффициентах, абсолютных величинах), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по

другим основаниям, за исключением повышения за работу в сельской местности.

27. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

28. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- 3) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

29. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

30. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

31. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

32. Руководителем образовательной организации работникам устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

### **Параграф 1. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

33. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении № 1 к Положению.

35. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

36. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Положения.

37. Руководителем образовательной организации учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

## **Параграф 2. Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

38. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее — педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

39. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены в приложении № 2 к Положению.

40. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

41. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:



работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;  
работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;  
до истечения срока действия квалификационной категории.

42. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

43. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0, в пределах фонда оплаты труда.

44. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Положения.

45. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

### **Параграф 3. Порядок определения оплаты труда служащих**

46. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

47. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении № 3 к Положению.

48. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

49. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Положения.

50. Руководителем образовательной организации, служащим устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

#### **Параграф 4. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

51. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

52. Размеры минимальных должностных окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях № 4 и 5 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций по должностям, не включенным в профессиональные группы рабочих, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

53. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

54. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего

коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

55. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

56. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 Положения.

57. Руководителем образовательной организации рабочим устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера**

58. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательной организации в трудовом договоре.

59. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) руководителям, прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 5) выплаты от полученных образовательной организацией доходов от приносящей доход деятельности.

Дополнительные выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работ, выполняемые в пределах установленной продолжительности рабочего времени, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

60. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом управления образования администрации Горноуральского городского округа.

61. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается управлением образования администрации Горноуральского городского округа, исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным администрацией Горноуральского городского округа.

62. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 7000 рублей.

63. Руководителю образовательной организации, прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, по решению аттестационной комиссии, утвержденной приказом управления образования администрации Горноуральского городского округа, устанавливается до истечения срока аттестации повышающий коэффициент к должностному окладу – 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

В случае занятия руководящим работником педагогической должности выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической

деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

64. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательной организации на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 58 настоящего Положения.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем образовательной организации (работодателем) на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 58 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

65. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя организации, на основании положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного приказом управления образования администрации Горноуральского городского округа (далее — положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

Положение о стимулировании руководителя образовательной организации содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

66. При стимулировании руководителя образовательной организации учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации:

- 1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- 3) кадровые ресурсы образовательной организации;
- 4) социальные критерии;
- 5) эффективность управленческой деятельности;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации;
- 7) рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

67. Исполнение или надлежащее исполнение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации, иных локальных

нормативных актов, распоряжений органа управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) учитывается при определении размера выплат стимулирующего характера.

68. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

69. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с главой 5 Положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

70. Руководителю образовательной организации устанавливаются ежемесячные выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

71. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру руководителем образовательной организации устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

72. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

73. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

74. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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).

75. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

76. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

77. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

78. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

79. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии

(должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

80. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

81. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство (ежемесячная доплата в размере 200,00 рублей за одного обучающегося, согласно численного контингента), проверку письменных работ (педагогам: начальных классов, математики, русского языка и литературы в размере 10% от оклада), заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами ( в размере 500,00 рублей), отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, базами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями (в размере 1000,00 рублей), экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), секретаря совета, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, сопровождение инновационной деятельности образовательной организации, за работу с детьми инвалидами (в размере 20% от оклада), за выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, и по другим основаниям.

82. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

83. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

84. В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки



заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

85. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

86. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

87. Работникам отдельных образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов — за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

2) 20 процентов — учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением государственных специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными

возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

88. Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 94, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательной организации на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта образовательной организации.

89. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

90. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и в совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

91. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

92. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

93. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (Приложение №6).

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

94. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

95. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

96. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь. Основанием для выплаты материальной помощи могут являться: стихийное бедствие, смерть близких родственников, в связи юбилейными датами работников (50 лет со дня рождения и более – каждые 5 лет), свадьбой, рождением ребенка, на восстановление здоровья.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем

образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

97. Стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется работодателем в соответствии с пунктом 63 Главы 4 Примерного положения.

В целях социальной защищенности производится выплата материальной помощи руководителю ОО на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- 1) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет;
- 2) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- 3) смерть супруга, супруги, родителей, детей;
- 4) болезнь руководителя учреждения, повлекшая дорогостоящее лечение и/или приобретение дорогостоящих лекарств.

В случае смерти руководителя ОО материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

Решение о размерах выплат материальной помощи руководителю ОО принимается Управлением образования администрации Горноуральского городского округа за счет экономии фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций, установленного Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Горноуральским городским округом, и (или) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации.

## **Глава 7. Заключительные положения**

98. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

99. Руководитель образовательной организации предусматривает выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденных плановых назначений, соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

100. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.



**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3999
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	5353
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения;	5353

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7470
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9333
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9540
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	9852

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	3428
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4195
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; библиотекарь; секретарь руководителя;	4653
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5608
3	должности служащих первого	6164



квалификационный уровень	квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6778
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юристконсульт	5711
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7450
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8029
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8666

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)  
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Размер должностных окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2931
2 квалификационный разряд	3255
3 квалификационный разряд	3604
4 квалификационный разряд	3986
5 квалификационный разряд	4426
6 квалификационный разряд	4902

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются оклады в размере 6825 рублей.

**Профессиональная квалификационная группа  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; мойщик посуды; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	3256
	кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	3604
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3986
	машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	4902
	водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	6164
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	6164

## **1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

1.1. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательного учреждения.

1.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.3. Работникам, работающим неполное время (день, неделя) размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.4. Комиссию по распределению фонда стимулирующих выплат в количестве 5 человек формирует директор с учетом мнения Совета трудового коллектива МБОУ СОШ № 4 и утверждает приказом. В состав комиссии входят члены администрации, представители трудового коллектива. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора образовательного учреждения о начислении выплат стимулирующего характера.

Фонд выплат стимулирующего характера формируется в размере 20% - 40 % фонда оплаты труда учреждения (по категориям работников).

1.5. За интенсивность и высокие результаты.

1.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников.

Выплаты за качество выполняемых работ и их размеры:

- выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» - 20%;

- за высшую квалификационную категорию педагогов -30%;

- за первую квалификационную категорию педагогов -20%.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику на основании представленных документов по приказу директора образовательного учреждения.

1.7. За стаж работы по занимаемой должности:

- от пяти лет до десяти – 15%;

- от десяти до двадцати - 20%;

- от двадцати и более – 25%.

Выплата производится согласно данных, отраженных в трудовой книжке по приказу директора образовательного учреждения по должностям,

относящимся к педагогической деятельности учитывать общий педагогический стаж.

1.8. Премияльные выплаты по итогам работы, выплачиваются в абсолютном размере, на основании сформированного рейтинга по набору критериев согласно бальной системе для каждой категории работников:

1). Рейтинговые таблицы работников учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала формируются по итогам работы за квартал по набору критериев и показателей, по направлениям работы в сроки не позднее, чем за 6 дней до окончания отчетного периода, установленного данным Положением и распределяются по бальной системе согласно показателей рейтинговых таблиц и выносятся на рассмотрение комиссии по стимулированию.

2). Рейтинговые таблицы на заместителей директора и главного бухгалтера формируются по итогам работы за квартал по набору критериев и показателей, по направлениям работы в сроки не позднее, чем за 6 дней до окончания отчетного периода, установленного данным Положением и распределяются по бальной системе согласно показателей рейтинговых таблиц и выносятся на рассмотрение комиссии по стимулированию.

3). Рейтинговые таблицы на педагогических работников формируются по итогам работы за месяц по набору критериев и показателей, по направлениям работы в сроки не позднее, чем за 6 дней до окончания отчетного периода, установленного данным Положением и распределяются по бальной системе согласно показателей рейтинговых таблиц и выносятся на рассмотрение комиссии по стимулированию.

1.9. В целях социальной защищенности работников МБОУ СОШ № 4 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу образовательного учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора и комиссии по стимулированию применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - 3000,00 руб.;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 4000,00 руб.;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 5000,00 руб.;

4) в связи с празднованием Дня учителя; профессиональными праздниками по основной деятельности образовательного учреждения - административно - управленческому персоналу -2000,00 руб., учебно-вспомогательному персоналу - 1000,00 руб., обслуживающему персоналу- 1000,00 руб., педагогическому - 2000,00 руб.;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) -5000,00 руб.;

6) при рождении ребенка – 5000,00 руб.

1.10. Работники, проявившие особую инициативу, предприимчивость, способствовавшие повышению эффективности образовательного процесса,

выполнившие мероприятия, связанные с непредвиденными или чрезвычайными обстоятельствами, предотвратившие нанесение ущерба учреждению и т.п., могут дополнительно поощряться приказом директора образовательного учреждения.

1.11. Директор вправе, в пределах фонда оплаты труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, решения комиссии по стимулированию и оформляется приказом директора в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- в случае болезни и длительного лечения;
- в случае смерти работника и его близких родственников;

Материальная помощь, на усмотрение директора выплачивается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

1.12. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству показателей для каждого работника

2. Суммируются баллы, полученные отдельно каждой категорией работников (АУП, педагогический, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)

3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда по каждой категории работников за минусом выплат согласно п.1.6 и п.1.7 и п.111. Положения делится на общую сумму баллов по данной категории работников. В результате определяется денежная стоимость одного балла. Набранное количество баллов по каждому работнику персонально умножается на денежную стоимость одного балла данной категории работников. Полученная сумма и есть размер премии за отчетный период

## **2. ПОРЯДОК СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Стимулирующие выплаты могут не рассматриваться лицам, уволенным по основаниям, которые в ч. 3 ст. 192 ТК РФ отнесены к дисциплинарным взысканиям.

2.2. Стимулирующие выплаты могут не рассматриваться работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- 1) наличие дисциплинарного взыскания (замечания, выговора);
- 2) наличие травматизма;
- 3) нарушения техники безопасности, охраны труда;
- 4) нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту), Устава ОУ;
- 5) нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтвержденных служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей).

2.3. Директор образовательного учреждения может ходатайствовать о корректировке предоставленных показателей по стимулированию, в соответствии с фактическими показателями в работе.

2.4. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, установленной комиссией по стимулированию, он вправе подать апелляцию в Совет трудового коллектива.

2.5. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Совета трудового коллектива с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

2.6. На основании поданной апелляции председатель Совета трудового коллектива в срок не позднее 10 рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения Совет трудового коллектива, на который обязательном порядке приглашаются члены комиссии по стимулированию и работник образовательного учреждения, подавший апелляцию.

2.7. Члены Совета трудового коллектива проводят проверку правильности начисления баллов комиссией по стимулированию, по результатам которой подтверждает количество баллов, либо рекомендует скорректировать.

2.8. Количество баллов, определенное на основании рассмотрения апелляционной жалобы, является окончательной и утверждается решением Совета трудового коллектива.

2.5. Администрация МБОУ СОШ №4 с согласия Совета трудового коллектива имеет право вносить изменения в данное Положение.

**Оценочный лист**  
для установления стимулирующих выплат по должности: **учитель**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в работе НПК, проектах, конкурсах исследовательской направленности (за одну работу)	Уровень школа, район, область - участие - призер, победитель	1 3	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями школы, района)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5	
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	



	консилиуме учреждения, творческой группы			
	Наставничество в отношении молодых педагогов	Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. <i>По представлению заместителя УВР/ВР</i>	3	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Качество знаний	$A/B) * 100\% * K,$ где отчет за обучающихся по А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с промежуточной аттестацией В - общая численность учащихся, выполнявших работу; К – коэффициент группы сложности предметов • коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности) устанавливается для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, информатики, физики, химии;	0-5	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности) устанавливается для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов;</li> <li>• коэффициент (К) = 0,5 (3-я группа сложности) устанавливается для учителей физической культуры, технологии, музыки, ИЗО, ОБЖ.</li> </ul> <p>100 % - 5 баллов  90 – 99 % - 4 балла  80 – 89 % - 3 балла  70 – 79 % – 2 балла  60 – 69 % – 1 балл.</p>		
	Результативность ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог- 5 баллов, наличие – «-1» балл за каждого учащегося	0-5	
	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы – «-1» балл.	1	

	Повышение профессиональной компетенции педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д.	Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др.	2	
		Уровень район - выступление	3	
		Уровень область - выступление	5	
		Наличие публикации (СМИ, ВУЗы, журналы)	5	
	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях)	Уровень школа, район, область - участник - призер, победитель	1 3	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Разработка проектов и программ	3	
		Реализация проектов и программ (по результатам отчета)	5	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	7	
Предъявление опыта организации образовательного процесса	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, смотрах	Участие -уровень школы - уровень района - уровень области	1 2 3	
		Призер, победитель - уровень района - уровень области	4 6	
Организация работы с учащимися, требующими	Индивидуальное сопровождение учащихся	Вовлечение детей из «группы риска» во	2 (за одного ученика)	

особого внимания	«группы риска». Качество профилактической работы	внеурочную деятельность по предмету (соревнования, конкурсы, конференции)		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Организация мероприятий, повышающих авторитет школы	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой	3	
	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации	2	
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с документацией	Систематическое и полное заполнение электронного журнала и электронного дневника (согласно справки заместителя директора по УВР)	2	
		Организация уроков с применением технологий развивающего обучения, здоровье сберегающих технологий и др.	2	
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в	4 (за каждого)	

ограниченными возможностями здоровья		общешкольные мероприятия		
---	--	-----------------------------	--	--

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии

## Оценочный лист

для установления стимулирующих выплат по должности: **педагог-организатор, педагог-библиотекарь**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Руководство проектными творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическому объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5	
	Наставничество в отношении молодых педагогов	Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. <i>По представлению заместителя по УВР/ВР</i>	3	
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, автоматизированная база данных)	Своевременное внесение изменений в программу и работа с заявками («Навигатор дополнительного образования», электронный каталог)	3	

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Достижения обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, фестивалях, конкурсах различного уровня	Уровень школа, район, область - участие - победитель, призер	1 3	
Организация деятельности детских объединений, организаций	Создание и реализация социальных проектов, программ	Уровень школы	2	
		Уровень района	4	
Организация мероприятий, повышающих авторитет школы	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей (законных представителей), организаций, сотрудничающих со школой	3	
	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития ОО	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации	2	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Уровень школы - участие	2	
		Уровень район, область - участие - призёр, победитель	2 4	

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии



### Оценочный лист

для установления стимулирующих выплат по должности: **преподаватель-организатор ОБЖ**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Своевременное ведение школьной документации по проведению инструктажей с обучающимися и работниками школы	2	
	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения (поквартально)	2	
		Систематическое и полное заполнение электронного журнала и электронного дневника (согласно справки заместителя директора по УВР)	2	
	Организация уроков с применением технологий развивающего обучения,		2	

		здоровье сберегающих технологий и др.		
	Разработка плана гражданской обороны, инструкций по действиям, организация занятий по гражданской обороне (включая курсовое обучение, вводный инструктаж) по ГО и ЧС на рабочем месте	Наличие плана мероприятий по ГО и ЧС	2	
	Организация занятий по гражданской обороне. Проведение командных, объектовых и специальных учений	Проведение учений 2 раза в год	2	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	
	Повышение профессиональной компетенции педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д.	Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др.	2	
		Уровень район - выступление	3	
		Уровень область - выступление	5	

		Наличие публикаций (СМИ, ВУЗы, журналы)	5	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Достижения обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях)	Уровень школа, район, область - участник - призер, победитель	1 3	
Организация мероприятий, повышающих авторитет школы	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой	3	
	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации	2	

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии

## Оценочный лист

для установления стимулирующих выплат по должности: **социальный педагог, педагог-психолог**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в психолого-педагогическом консилиумом (ППк)	Подготовка документов на ППк	3	
	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей) обучающихся	Участие в организации и проведении родительских лекториев и других мероприятий для родителей (одно мероприятие)	3	
	Выявление и поддержка учащихся, нуждающихся в социальной защите (дети-инвалиды, одаренные дети)	Своевременное представление документов	3	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство профессиональными объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом	5	

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10	
	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями учащихся:	1	
- слабоуспевающие ученики - дети «группы риска»		2		
Предъявление опыта организации образовательного процесса. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, презентация результатов работы в форме выступления на форумах педагогов	Уровень школы - участие	1	
		Уровень район - участие	3	
		- призер	4	
	Наличие публикаций	Уровень область - участие	5	
- призер		6		
	Наличие публикаций (СМИ, ВУЗы, журналы)	5		

Организация мероприятий, повышающих авторитет школы	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой	3	
	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах учреждения	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации	2	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течении учебного года	4	

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **учитель-логопед**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Работа в психолого-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в психолого-педагогическом консилиумом (ППк)	Подготовка документов на ППк	3	
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), семей обучающихся	Проведение одного мероприятия	3	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, творческой группы	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	
	Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом	Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и др.	2	

	образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых столах, семинарах, фестивалях и т.д.	Уровень район - выступление	3	
		Уровень область - выступление	5	
		Наличие публикаций (СМИ, ВУЗы, журналы)	5	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, областных мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, областных мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2	
		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2	
		Участие в одном районном, областном мероприятии	3	
		Призовое место в районном, областном мероприятии	5	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики)	65-80%	3	
		80-100%	5	
Организация мероприятий повышающих авторитет школы	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со	3	



		школой		
	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации	2	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Разработка проектов и программ	3	
		Реализация проектов и программ (по результатам отчета)	6	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10	
		Наличие рецензированной программы	15	

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии

**Оценочный лист**

**для установления стимулирующих выплат по должности: заместитель директора по учебно-воспитательной работе,  
заместитель директора по воспитательной работе**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер (балл)	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5	
		Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнения плана)	5	
	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	3	

		Руководство профессиональными объединениями педагогов (проектными командами, творческими, проблемными группами)	5	
		Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта школы на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.), подтвержденное культурно оформленным выступлением по заданной тематике	6	
Сохранение здоровья учащихся	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	2	
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на	Организация и проведение мероприятий, способствующих	3	

	сохранение здоровья детей	сохранению и укреплению здоровья учащихся		
		Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания, своевременность оформления предложений и управленческих решений	5	
		Проведение просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечением специалистов	5	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 30%	5	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	3	

		Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	5	
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5	
		Снижение количества учащихся , состоящих на учете в ТКДН и ЗП (положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом)	3	
	Охват учащихся системой дополнительного образования на базе ОО	Организация спектра инновационных видов деятельности, вовлекающих учащихся в общественно-ценностные социализирующие отношения (не ниже 75% от общего контингента)	5	
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	3	
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных	Курирование и ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	5	

компьютерных технологий				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения и воспитания школьников, в том числе в рамках внедрения ФГОС	4	
	Формирование позитивного имиджа школы	Распространение успешного опыта школы в сфере социального партнерства	3	
	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций	3	

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **главный бухгалтер**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, налоговой, статистической и другой финансовой отчетности в соответствующие органы	Соответствие нормам действующего законодательства.	100%	до 3 баллов	
Осуществление надлежащего контроля за расходованием материальных ценностей, денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности	Наличие замечаний	0	до 2 баллов	



Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий	Без замечаний	постоянно	до 4 баллов	
Своевременное и надлежащее проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов, бланков строгой отчетности	Соответствие нормам действующего законодательства.		до 2 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета. Контроль правильности оформления первичных учетных документов в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Планов счетов		до 2 баллов	
	Надлежащие соблюдение сроков и порядка предоставления плана финансово-хозяйственной деятельности и сведений об операциях с целевыми субсидиями		до 2 баллов	
	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной		до 2 баллов	

	кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с контрагентами			
	Правильный расчёт заработной платы, контроль за расходованием ФОТ ООО и выполнение индикативных показателей		2 балла	
	Отсутствие письменных обоснованных жалоб работников ООО на работу бухгалтерии		до 2 баллов	
	Контроль за своевременным проведением начислений и перечислений платежей		до 2 баллов	
	Контроль за своевременным составлением анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности		до 2 баллов	
	Надлежащие осуществление экономического анализа финансовой деятельности по данным бухгалтерского учёта, экономических отчетов		до 2 баллов	

		<b>Не более 10 баллов</b>
--	--	---------------------------

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Директор

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **заведующий хозяйством**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний при проверках Роспотребнадзора, Госпожнадзора и других надзорных органов		3	
	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям и нормам безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		3	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечание по утрате и порче имущества	0	3	
Осуществление особо значимых работ	Бесперебойная работа всех систем технического обеспечения, в том числе		3	

	своевременное заключение Договоров с обслуживающими организациями			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Оперативность работы	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году и зимнему сезону		3	
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживания здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	до 5 баллов	
	Своевременное устранение неисправностей по заявке персонала учреждения		3	
Осуществление дополнительных работ	Своевременное устранение недостатков, выявленных надзорными органами		3	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	3	
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	3	
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	3	
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	3	
		<b>Не более 20 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Председатель комиссии

Члены комиссии

Приложение № 9  
Оценочные листы. Общеотраслевые должности служащих

стимулирующих выплат по должности: **бухгалтер-калькулятор**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
Своевременная подготовка отчетности и иной запрашиваемой информации по учету материальных ценностей	Соответствие нормам действующего законодательства.	100%	до 2 баллов	
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	до 2 баллов	
Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников и обучающихся.	постоянно	до 2 баллов	

Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 2 баллов	
	Отсутствие возврата документов на доработку.		до 2 баллов	
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)		до 2 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Председатель комиссии

Члены комиссии



Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **вахтер (гардеробщик)**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.		до 3 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание посетителей на организуемые мероприятия в учреждении (семинары, совещания, конкурсы и т.д.) по распоряжению заместителей директора, директора		до 3 баллов	

Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрации, отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся (в случае кражи- своевременное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей); извещение администрации о нарушениях правил хранения вещей обучающихся		до 3 баллов	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, устранении аварийных ситуаций		до 3 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное обслуживание обучающихся, недопущение опозданий обучающихся на занятия по причинам, связанным с работой гардероба. Недопущение нахождения в помещении гардероба посторонних, включая работников учреждения		до 2 баллов	
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн		до 3 баллов	
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками	Отсутствие жалоб	до 2 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**  
Заведующий хозяйством  
Председатель комиссии  
Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **водитель**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ	0	до 3 баллов	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке школьного автобуса	0	до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Отсутствие простоя ввиду неисправности транспортного средства	0	до 4 баллов	
	Своевременное предоставление заполненных путевых листов		до 4 баллов	
	Отсутствие устных обоснованных жалоб со стороны педагогов,		до 4 баллов	

	обучающихся и родителей (законных представителей)			
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **делопроизводитель**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
Ведение документации ОО	Полнота и соответствие документации.	100%	до    баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление дополнительных работ	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований представления архивных данных		до    баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 4 баллов	
	Отсутствие возврата документов на доработку. Качественное ведение документации, номенклатуры дел.		до 4 баллов	
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации). Своевременное списание документов		до    баллов	
Создание в ОО единых требований системы документооборота	Наличие регламента по созданию внутренних документов	Соблюдение регламента	до    баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель директора по УВР

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **кладовщик**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении	0	до 3 баллов	
	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению бесперебойной работы пищеблока, оформление сопроводительной документации		до 3 баллов	
	Отсутствие замечаний по проверкам Роспотребнадзора и других надзорных органов		до 3 баллов	



Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 3 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **кухонный рабочий**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
	Содержание в соответствии с требованиями СанПин: - столовых приборов; - столовой и кухонной посуды; - моечных ванн; - кухонного оборудования		до 4 баллов	

	Отсутствие замечаний по проверкам Роспотребнадзора и других надзорных органов		до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 3 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **лаборант**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Подготовка инструкций, рекомендаций, обновление информации на стендах, составление заявок на своевременное обеспечение необходимыми материалами (инструментами)	0	до 2 баллов	
	Своевременное обеспечение образовательного	без замечаний	до 2 баллов	

	процесса информационно-методическими материалами, пособиями, инструментами. Подготовка материалов, реактивов, продуктов, инструментов, инструкций и т.д. к учебным занятиям, по поручению учителя.			
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества по поручению директора, руководителя.		до 3 баллов	
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку.		до 3 баллов	
	Участие в реализации образовательных проектов.		до 3 баллов	
<b>Не более 10 баллов</b>				

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **мойщица посуды**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
	Содержание в соответствии с требованиями СанПин: - столовых приборов; - столовой и кухонной посуды; - моечных ванн; - кухонного оборудования		до 4 баллов	

	Отсутствие замечаний по проверкам Роспотребнадзора и других надзорных органов		до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 3 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **повар**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
	Отсутствие замечаний по проверкам Роспотребнадзора и других надзорных органов		до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 4 баллов	
	Отсутствие жалоб на качество питания со стороны педагогов ,		до 4 баллов	



	обучающихся и родителей (законных представителей)			
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

**Оценочный лист**  
**для установления стимулирующих выплат по должности: программист**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ		до 3 баллов	
Осуществление особо значимых работ	Разработка предложений по модернизации и приобретению сетевого и компьютерного оборудования		до 6 баллов	
	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера		до 6 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, устранении аварийных ситуаций		до 5 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 6 баллов	
		<b>Не более 15 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**  
Заведующий хозяйством  
Председатель комиссии  
Члены комиссии

Оценочный лист

для установления стимулирующих выплат по должности: **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ	0	до 2 баллов	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении	0	до 2 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
Оперативность работы	Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок. Отсутствие устных замечаний и докладных записок, неисполненных заявок по журналу, заявок от заведующего хозяйством.	0	до 2 баллов	

Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы		до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	0	до 3 баллов	
Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств. Без влияния на качество выполняемых работ		до 3 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **секретарь**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении.	0	до 3 баллов	
Своевременная подготовка локальных нормативных актов ОО.	Соответствие нормам действующего законодательства.	100%	до    баллов	
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	до    баллов	
Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников и обучающихся.	постоянно	до    баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

Осуществление дополнительных работ	Выполнение разовых особо важных, сложных работ, срочных поручений		до    баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя		до 4 баллов	
	Отсутствие возврата документов на доработку.		до 4 баллов	
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)		до    баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Председатель комиссии

Члены комиссии

**Оценочный лист**  
**для установления стимулирующих выплат по должности: сторож**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности. Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ	0	до 3 баллов	
	Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	0	до 3 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
Оперативность работы	Благоустройство территории (весна, осень, лето)		до 4 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				



Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по ведению журналов приема-передачи дежурства, обхода территории	0	до 2 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **уборщица служебных помещений**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию убираемой площади, очистке урн от мусора	0	до 2 баллов	
	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию туалетных комнат	0	до 3 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
Оперативность работы	Своевременное устранение аварийных ситуаций, поручений руководителя	0	до 4 баллов	
	Уборка особо загрязненных помещений, участков (после ремонта, отделочных или молярных работ), перед ремонтами		до 5 баллов	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Качество выполняемых работ	Подготовка здания к новому учебному году, отсутствие замечаний комиссии	0	до 5 баллов	
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн. На пришкольном участке по озеленению территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом)		до 3 баллов	
		<b>Не более 10 баллов</b>		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист  
для установления стимулирующих выплат по должности: **электрик**

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ	0	до 2 баллов	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении	0	до 2 баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
Оперативность работы	Оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок. Отсутствие устных замечаний и докладных записок, неисполненных заявок по журналу, заявок от заведующего хозяйством.	0	до 2 баллов	

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество выполняемых работ	Качественное выполнение заявок по устранению неисправностей, а также поручений руководства	0	до 3 баллов	
Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств. Без влияния на качество выполняемых работ		до 3 баллов	
		Не более 10 баллов		

Итого \_\_\_\_ баллов

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата, подпись

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий хозяйством

Председатель комиссии

Члены комиссии

Пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью на 16

(срок исчисл) лист Ах

Директор МБОУ СОШ № 4

Гарбурова О.П. Гарбурова

