

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛЯНТОРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»
(МБОУ «Лянторская СОШ № 6»)**

П Р И К А З

«21» ноября 2022г.
г.Лянтор

№ 631

Об утверждении локальных актов учреждения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района» (с изменениями), на основании решения общего собрания работников (протокол № 6 от 17.10.2022г.), Совета обучающихся (протокол № 3 от 10.11.2022г.), Совета родителей (протокол № 3 от 16.11.2022г.), в целях приведения локальных актов учреждения в соответствие с нормативными документами

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» согласно приложению 1 к настоящему приказу с 21.11.2022г.;
 - 1.2. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» согласно приложению 2 к настоящему приказу с 21.11.2022г.;
 - 1.3. Порядок установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» согласно приложению 3 к настоящему приказу с 21.11.2022г.;
 - 1.4. Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» согласно приложению 4 к настоящему приказу с 21.11.2022г.;
 - 1.5. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» согласно приложению 5 к настоящему приказу с 21.11.2022г.

2. Считать утратившими силу приказ учреждения от 10.01.2022 № 8 «Об утверждении локальных актов».
3. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района» (с изменениями).
4. Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководствоваться в своей деятельности Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, утвержденным приложением 4 к настоящему приказу.
5. Контроль исполнения приказа (постоянно) оставляю за собой.

Директор школы



О.А. Леншина

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – образовательная организация) в повышении интенсивности и высоких результатов работы, развитии инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты).

1.3. Фонд стимулирующих выплат (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование работников) устанавливается согласно п.7.4 Постановления администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района» за минусом размера фонда стимулирующих выплат работникам, для которых установлена выплата за качество выполняемых работ.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора учреждения 1 раза в год (01 сентября) на основании штатного замещения (в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации), рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

2.2.1. Изменения системы оплаты труда.

2.2.2. Реорганизации организации.

2.2.3. Изменения штатного расписания.

2.3. Фонд ежемесячных стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) составляет 85%, фонд единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде, составляет 15% фонда стимулирующих выплат.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 2 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

3.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

3.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора в августе и ноябре на периоды сентябрь - декабрь и январь - август соответственно.

3.4. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника за интенсивность и высокие результаты работы производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников учреждения;

- определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

- расчёт стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб образовательной организации:

- специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью,
- служащим,
- рабочим.

3.6. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода нетрудоспособности, длительного отпуска сроком до одного года, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок до года с даты приёма (выхода) на работу.

3.7. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 2 к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- структура фонда стимулирующих выплат на данный период;
- сводный «бальный» список работников учреждения с определением «стоимости»

1 балла (сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории) и расчетом стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы каждому работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.9. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.12. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.13. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат:

№	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов	До 20

	(на период: один месяц)	
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (на период: один месяц)	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований (на период: три месяца)	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу (на период: три месяца)	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
8.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины (на период: два месяца)	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами (на период: два месяца)	До 100

Приложение 1
к Порядку установления
выплаты за
интенсивность и высокие
результаты работы
из фонда стимулирующих
выплат работникам

**Критерии оценивания интенсивности и результатов работы специалистов,
деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, и служащих
для установления стимулирующих выплат**

Библиотекарь

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Работа с библиотечным фондом	1) Ведение каталогов, картотек, указателей	Высокий уровень ведения каталогов, картотек, указателей	5б	8б
		2) Эффективность работы по созданию и обновлению медиатеки	Высокая эффективность работы по созданию и обновлению медиатеки	3б	
2	Участие в методической, воспитательной,	1) Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов,	Кол-во семинаров, педсоветов, заседаний МО,	Семинар, педсовет-4б Заседание	21б

	оздоровительной работе	заседаний МО, НМС 2) Участие в подготовке и проведении классных, школьных и городских мероприятиях	НМС Кол-во классных, общешкольных и городских мероприятий	МО, НМС-36 Городские мероприятия-56 Школьные мероприятия-36 Классные мероприятия-16	
		3) Профессиональное мастерство	Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	от 2 до 5 лет - 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет -36 более 20 лет - 56	
3	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1) Проведение библиотечных уроков	Кол-во проведенных библиотечных уроков, уровень проведения	Высокий - 56 Средний - 36 Низкий - 16	186
		2) Оформление тематических выставок	Кол-во и качественный уровень оформлений тематических выставок	Высокий - 56 Средний - 36 Низкий - 16	
		3) Организация и проведение массовых мероприятий, читательских конференций	Кол-во и качественный уровень проведенных массовых мероприятий	Высокий - 56 Средний - 36 Низкий - 16	
		4) Высокий уровень читательской активности обучающихся	Кол-во обучающихся, обслуженных на абонементе и в читальном зале/общее кол-во обучающихся	36	
4	Планирование работы на учебный год и реализация плана	Эффективность планирования и реализации плана работы библиотеки на учебный год	Качественное и своевременное выполнения плана работы		36
5	Оценка деятельности со стороны пед.работников	Положительная оценка деятельности со стороны пед.работников	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных пед. работников	80-100%-36 60-79%-26 40-59%-16	36

6	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов	26	26
---	----------------------------	--	---	----	----

Итого: 55 баллов

Специалист по охране труда

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Разработка нормативно-правовой документации по охране труда	1) Разработка инструкций по ОТ и ТБ	Своевременная и качественная разработка инструкций	36	10 б
		2) Разработка программ обучения работников по ОТ и ТБ	Своевременная и качественная разработка программ	36	
		3) Подготовка плана работы на учебный год	Своевременная и качественная подготовка плана	26	
		4) Разработка раздела охрана труда в кол. договоре	Своевременная и качественная разработка раздела	26	
2	Обучение работников и обучающихся	1) Организация и проведение семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся	Уровень проведения семинаров, занятий по обучению работников и обучающихся	Высокий - 56 Средний - 36 Низкий - 16	156
		2) Организация и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	Уровень и проведения практических занятий тренировок и учений	Высокий - 56 Средний - 36 Низкий - 16	
		3) Профессиональное мастерство	Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	от 2 до 5 лет - 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет - 36 более 20 лет - 56	
3	Контроль выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности,	Осуществление работы по выполнению предписаний надзорных органов	Отсутствие невыполненных предписаний органов надзора и контроля	106	106

	охраны труда				
4	Контроль за созданием безопасных условий осуществления образовательного процесса и безопасных условий труда работников	1)Проведение регулярных проверок школьных помещений 2)Проведение специальной оценки условий труда	Отсутствие травматизма во время осуществления образовательного процесса обучающихся и работников	Регулярные (ежедневные) проверки школьных помещений - 5б Специальная оценка условий труда - 5б	10б
5	Оценка деятельности со стороны работников	Положительная оценка деятельности со стороны работников	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных работников	70-100%-2б 50-69%-1б	2б
6	Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	Систем. раб. -3б Период.раб.-2б Единич.слу ч.-1б	3б
7	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов	5б	5б
Итого: 55 баллов					

Системный администратор

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Разработка нормативно-правовой документации	Разработка и реализация плана работы информационного центра	Своевременное и качественное выполнение плана работы	5б	5б
2	Работа с педагогическими работниками и обучающихся	1) Создание и поддержка сайта образовательной организации	Высокая эффективность работы по созданию и обновлению сайта	5б	20б
		2) Создание и поддержка Web-страниц педагогов	Высокая эффективность работы по созданию и обновлению Web-страниц	3б	
		3) Обучение (консультирование)	Количество и качество	5б	

		педагогических работников навыкам работы на ПК	проведенных консультаций		
		4) Сбор, обработка, систематизация, информации банка педагогических идей	Качественная обработка и систематизация информации	26	
		5) Профессиональное мастерство	Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	от 2 до 5 лет - 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет - 36 более 20 лет - 56	
3	Технологическое сопровождение мониторинга	1) Ведение психолого-педагогического мониторинга обучающихся	Качественное ведение мониторинга	56	106
		2) Внедрение элементов информационно-аналитической системы управления образования	Своевременное внесение изменений	56	
4	Обеспечение работоспособности оборудования информационного центра	Организация ремонта, сервисное обслуживание оборудования	Поддержание работоспособности оборудования; отсутствие жалоб со стороны педагогических работников	106	106
5	Оценка деятельности со стороны работников	Положительная оценка деятельности со стороны работников	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных работников	70-100%- 26 50-69%-16	26
6	Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	Систем. раб. -36 Период.ра б.-26 Единич.сл уч.-16	36
7	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов, материалов	56	56
Итого: 55 баллов					

Лаборант

№	Показатели	Критерии	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Содержание оборудования учебных кабинетов в рабочем состоянии	Исправное состояние лабораторного оборудования учебных кабинетов	56	56
2	Осуществление подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных работ и демонстрационных опытов	Своевременная и качественная подготовка лабораторных и практических работ и демонстрационных опытов	56	56
3	Ведение учета расходуемых материалов	Своевременное и качественное ведение учета расходуемых материалов	106	106
4	Профессиональное мастерство	Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	от 2 до 5 лет - 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет - 36 более 20 лет - 56	56
5	Участие в подготовке к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	56	56
6	Расширение зон обслуживания	-совмещение профессий; -увеличение объема выполняемых работ; -выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	76 76 76	216
7	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ	26	26
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны	26	26
Итого: 55 баллов				

Специалист по персоналу

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Работа по приему, переводу и увольнению работников	Оформление документов по приему, переводу, увольнению работников. Ведение личных дел работников.	Своевременность оформления документов по приему, переводу, увольнению работников. Высокий уровень ведения личных дел работников	106	106

2	Работа с трудовыми книжками работников	Ведение, учет и хранение трудовых книжек работников	Высокий уровень ведения, хранения и учета трудовых книжек работников	106	106
3	Работа по предоставлению отпусков работникам	Составление графика отпусков и ведение учета предоставления отпусков работникам	Своевременность составления графика отпусков. Высокий уровень ведения учета отпусков	106	106
4	Работа с пенсионным фондом	Ведение работы с пенсионным фондом по назначению пенсии работникам, по предоставлению ежегодных сведений по работникам	Высокий уровень ведения работы с пенсионным фондом	106	106
5	Работа по организации военного учета работников	Ведение работы с районным военкоматом по учету военнообязанных работников	Высокий уровень ведения работы по учету военнообязанных работников	86	86
6	Профессиональное мастерство	Деятельность в зависимости от опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	от 2 до 5 лет - 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет - 36 более 20 лет - 56	56	56
7	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов	26	26
Итого: 55 баллов					

Специалист по закупкам

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Работа по формированию плана закупок	Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию плана закупок и размещению его в ЕИС, внесению изменений в план закупок.	Отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного и качественного формирования плана закупок и размещения его в ЕИС.	106	106
2	Работа по формированию плана – графика	Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию плана-графика и размещению его в ЕИС, внесению изменений в план-график.	Отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного и качественного формирования плана-графика и размещения его в ЕИС.	106	106

3	Работа по подготовке закупочной документации	Соблюдение требований по своевременной и качественной подготовке закупочной документации и проектов контрактов.	Отсутствие фактов несоблюдения требований своевременной и качественной подготовки закупочной документации и проектов контрактов.	106	106
4	Работа по заключению контрактов	Соблюдение требований по своевременной обработке результатов закупки и заключению контрактов.	Отсутствие фактов несоблюдения требований своевременной обработки результатов закупки и заключения контрактов.	106	106
5	Работа по формированию отчётов об исполнении контрактов	Соблюдение требований по своевременному формированию и размещению в ЕИС отчёта об исполнении (не исполнении) контрактов.	Отсутствие фактов несоблюдения требований своевременного формирования и размещения в ЕИС отчёта об исполнении (не исполнении) контрактов.	106	106
6	Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Высокая результативность сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	Систем. раб. -36 Период. раб.-26 Единич.с луч.-16	36
7	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документов, предоставление отчетов	26	26
Итого: 55 баллов					

Делопроизводитель, секретарь-администратор

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максим. кол-во баллов
1	Оптимальный уровень учета и хранения школьной документации	Обеспечение качественного учета, регистрации и хранения документов.	106	106
2	Уровень ведения школьного делопроизводства	Обеспечение качественной подготовки документов, правильность их составления, согласования и оформления, своевременность выполнения указаний администрации по оформлению текущих документов.	106	106
3	Профессиональное	Деятельность в зависимости от	от 2 до 5 лет	56

	мастерство	опыта работы по занимаемой должности, профилю деятельности	- 16 от 5 до 10 лет - 26 от 10 до 20 лет -36 более 20 лет - 56	
4	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительные соблюдения инструкций по ОТ и ТБ	56	56
5	Расширение зон обслуживания	- совмещение профессий; - увеличение объема выполняемых работ; - выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	66 76 76	206
6	Особые условия труда	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей (расширение функциональных обязанностей)	Систем. раб. - 36 Период. раб.- 26 Единич.случ.- 16	36
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, обучающихся	26	26
Итого: 55 баллов				

Приложение 2
к Порядку установления
выплаты за
интенсивность и высокие
результаты работы
из фонда стимулирующих
выплат работникам

**Критерии оценивания интенсивности и результатов работы рабочих
для установления стимулирующих выплат
Уборщик служебных помещений, дворник**

№	Показатели	Критерии	Количество о баллов	Максим. количество баллов
1	Содержание помещений, территории в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений, территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений, территории со стороны заведующих помещениями, администрации, контролирурующих органов	86	86
2	Проведение генеральных уборок	Осуществление не реже 1 раза в неделю; 1 раз в четверть – проведение единого санитарного дня	56	76
		Содержание в чистоте рабочего	26	

		инвентаря и оборудования		
3	Участие в подготовке к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	106	106
4	Расширение зон обслуживания	- совмещение профессий; - увеличение объема выполняемых работ; - выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	76 76 76	216
5	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ	26	26
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, обучающихся	26	26
Итого: 50 баллов				

Вахтер, сторож

№	Показатели	Критерии	Количество о баллов	Максим. количество баллов
1	Обеспечение оптимального уровня охраны здания образовательной организации	Осуществление наружного и внутреннего обхода здания школы не менее 3-х раз за смену. Отсутствие порчи и хищений имущества школы в период дежурства	106	106
2	Ответственное отношение к правилам внутреннего трудового распорядка	Своевременный прием и сдача дежурства с соответствующей записью в журнал. Соблюдение режима хранения и учета, передачи ключей всеми работниками организации	56 56	106
3	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования и коммуникаций	56	56
		Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, особенно в выходные и праздничные дни, со стороны администрации, контролирующих органов	56	56
4	Расширение зон обслуживания	- совмещение профессий; - увеличение объема выполняемых работ; - выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	66 56 56	166
5	Соблюдение требований охраны труда и правил	Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ	26	26

	техники безопасности			
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	26	26
Итого: 50 баллов				

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Своевременное выполнение заявок по установлению технических неполадок. Отсутствие невыполненных заявок.	106	106
2	Периодический осмотр состояния здания и помещений, технический осмотр и ремонт оборудования	Своевременное проведение осмотра и комплексного обслуживания здания и помещений	86	86
3	Участие в подготовке к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	106	106
4	Расширение зон обслуживания	- совмещение профессий; - увеличение объема выполняемых работ; - выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	66 66 66	186
5	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ	26	26
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, учащихся	26	26
Итого: 50 баллов				

Гардеробщик

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	Прием и хранение верхней одежды	Сохранность верхней одежды учащихся	106	106
2	Содержание помещения гардероба в чистоте и порядке	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещения гардероба со администрации, контролирующих органов.	106	106
3	Участие в подготовке к новому учебному году	Осуществление текущего ремонта	106	106

4	Расширение зон обслуживания	- совмещение профессий; - увеличение объема выполняемых работ; - выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	66 56 56	166
5	Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности	Неукоснительное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ	26	26
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения, родителей, обучающихся	26	26
Итого: 50 баллов				

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развитии творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников учреждения (заместители руководителей второго и третьего уровня и педагогические работники).

1.3. Фонд стимулирующих выплат (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование работников) устанавливается согласно п.7.4 Постановления администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации Сургутского района» за минусом размера фонда стимулирующих выплат работникам, для которых установлена выплата за качество выполняемых работ.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора учреждения 1 раз в год (01 сентября) на основании штатного замещения (в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации), рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

2.2.1. Изменения системы оплаты труда.

2.2.2. Реорганизации организации.

2.2.3. Изменения штатного расписания.

1.3. Фонд ежемесячных стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) составляет 85%, фонд единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде, составляет 15% фонда стимулирующих выплат.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

3.1. Установление размера ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложения 1-3 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

3.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

3.3. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы представлены в баллах.

3.4. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия) в августе и ноябре на периоды сентябрь - декабрь и январь - август соответственно.

3.5. Определение размеров ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется пропорциональным делением фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации (заместители руководителя второго, третьего уровня и педагогические работники).

3.6. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника за качество выполняемых работ, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников учреждения;
- определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;
- расчёт стимулирующих выплат за качество выполняемых работ одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник

3.7. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 – 3 к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- структура фонда стимулирующих выплат на данный период;
- сводный «балльный» список работников учреждения с определением «стоимости» 1 балла (сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории) и расчетом стимулирующих выплат

за качество выполняемых работ каждому работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.9. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.12. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.13. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода нетрудоспособности, длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемых работ - в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода с даты приёма (выхода) на работу.

Приложение 1
к Порядку установления
выплаты за за качество
выполняемых работ
из фонда стимулирующих
выплат работникам

Критерии оценивания эффективности деятельности руководителей второго уровня для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Обеспечение	1) Показатели	Показатель успеваемости		166

	высокого качества образования	успеваемости обучающихся	100% ниже 100%	36 06	
		2) Рост среднего результата единого государственного экзамена (далее -ЕГЭ)	Среднее значение результата ЕГЭ равно или выше среднего значения по Сургутскому району: -по математике -по русскому языку	26 26	
		3) Рост количества сдавших в форме ЕГЭ по выбору три и более предмета от общей численности выпускников с результатом более 70 баллов	Количество выпускников, сдавших в форме ЕГЭ три и более экзаменов с результатом более 70 баллов: -превышает 70% от общего количества выпускников -превышает 80% от общего количества выпускников	26 36	
		4) Рост среднего балла независимой оценки знаний выпускников, освоивших образовательные программы основного общего образования	Среднее значение тестирования равно или выше среднего значения по Сургутскому району: -по математике -по русскому языку	26 26	
		5) Реализация программ профильной направленности и организация профильного обучения в образовательной организации	Реализация образовательных программ по двум и более профильным направлениям	26	
2	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	1) Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе двухразовым, с привлечением дополнительных средств (родительской платы)	Охват полноценным сбалансированным горячим питанием обучающихся с привлечением родительской платы: -при охвате 90 и более % обучающихся -при охвате 70-89% обучающихся -менее 70% обучающихся	56 36 06	56
3	Соответствие условий требованиям ФГОС для обучающихся с ОВЗ	1) Создание условий для реализации ФГОС для обучающихся с ОВЗ 2) Создание условий для инклюзивного образования	Реализация адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ Использование индивидуального подхода при организации обучения детей с ОВЗ (индивидуальные траектории развития ИТР) Организация	26 26	

			дистанционной формы обучения детей с ОВЗ	26	
		3) Создание условий для развития материального обеспечения образовательного процесса для лиц с ОВЗ	Обеспечение оснащенности необходимым оборудованием для обучения лиц с ОВЗ: -обеспечение учебных и специализированных кабинетов -укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам	26 16	
4	Система воспитательной работы	1) Результативность участия программ образовательной организации по воспитательной работе в конкурсах различного уровня	-программа-победитель и программа- призер муниципального уровня -программа-победитель и программа- призер регионального уровня -программа- победитель и программа-призер федерального уровня	16 26 36	146
		2) Профилактика правонарушений	Количество обучающихся, состоящих на профилактических учетах по сравнению с предыдущим полугодием: - снижение -стабильность - увеличение	26 16 06	
		3) Организация отдыха и занятости обучающихся, состоящих различных видах учета	Охват организованными формами и занятости обучающихся, состоящих на различных видах учета -100% охват -менее 100% охват	26 06	
		4) Организация отдыха обучающихся 7-11-х классов в каникулярное время	Процент обучающихся 7-11-х классов от общего количества, охваченных отдыхом в лагере с дневным пребыванием: -более 30% -менее 30%	26 06	
		5) Занятость обучающихся в системе дополнительного образования в образовательной организации	Процент от общего количества обучающихся, охваченных в системе дополнительного образования в образовательной организации: -более 2%	26	

			-менее 2%	06	
5	Качество и развитие образовательной системы	1) Создание развивающей профессиональной среды	-наличие в ОО руководителя районного методического объединения -обеспечение работы районного ресурсного центра на базе образовательной организации	36 36	166
		2) Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), лидерская и социальная одаренность, спортивная одаренность)	Результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в очных мероприятиях районного, регионального уровней: олимпиады (кроме Всероссийской олимпиады школьников по предметам), конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, соревнования и прочее) (наличие баллов производится за каждого победителя или призера): -победитель (призер) районного этапа -победитель (призер) регионального этапа	16 36	
		3) Создание условий для инновационного развития образовательной организации	Уровень инновационной деятельности: -муниципальный уровень -региональный, федеральный уровни	16 26 36	
6	Кадровое обеспечение образовательной деятельности	1) Работа с кадрами	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций	26	96
		2) Аттестация педагогических работников	Успешное прохождение аттестации педагогами за отчетный период: - 100% соответствие заявленных педагогами квалификационных категорий, присвоенным по результатам аттестации за отчетный период	26	

		3) Создание условий для повышения квалификации работников по профилю занимаемой должности	Доля работников, прошедших в отчетный период профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации и получивших удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности: -30 и более % -менее 30%	26 06	
		4) Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	-наличие вновь принятых молодых педагогов -сохранение контингента молодых специалистов со стажем работы до 5 лет	16 26	
7	Материальная, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	1) Создание условий для развития материального обеспечения образовательной деятельности в соответствии с ФГОС (исключая условия для лиц с ОВЗ, которые оцениваются в п.3.3)	Обеспечение оснащенности необходимым оборудованием: -до 50% специализированных и учебных кабинетов -50 и более % специализированных и учебных кабинетов -укомплектованность библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам	16 26 26	76
		2) Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения образовательной организации и соответствии заявок плану-графику размещения заказов	Отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг и соответствии заявок плану-графику размещения заказов	36	
8	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности	1) Подготовка новому учебному году	Наличие подписанного на 1 сентября акта проверки готовности образовательной организации к новому учебному году	26	126

		2) Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	-соответствие состояния антитеррористической безопасности сведениям, представленным в паспорте антитеррористической безопасности -отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований санитарно-эпидемиологической безопасности -отсутствие документально оформленных фактов нарушений требований пожарной безопасности	26 26 26	
		3) Обеспечение техники безопасности образовательной организации	- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время образовательной деятельности - отсутствие несчастных случаев с работниками образовательной организации	26 26	
9	Финансово-хозяйственная деятельность	1) Расширение перечня и объема поступлений от платных услуг	-наличие поступлений от 200т.р. -наличие поступлений до 200т.р. -отсутствие поступлений	36 26 06	86
		2) Достижение (соблюдение) целевых показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников с целью реализации Указа Президента от 07.05.2012	-доведение среднемесячной заработной платы до установленного в регионе уровня (отклонения не более 5%) -среднемесячная заработная плата меньше установленного в регионе уровня (отклонение более 5%)	36 06	
		3) Взаимодействие с социальными партнерами на уровне муниципального образования	-использование средств Фонда социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными	26	

			факторами -неиспользование	0б	
10	Информатизация и информационная открытость	1)Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации в соответствии с нормативно-правовыми актами	-соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - несоблюдение	2б 0б	5б
		2) Обеспечение корректной выгрузки данных в региональный информационный ресурс «Регион. Контингент»	- своевременная и достоверная передача сведений в АИАС «Регион. Контингент» -несвоевременная и недостоверная передача сведений	3б 0б	
11	Профсоюзная деятельность в образовательной организации	1) Наличие первичной профсоюзной организации в образовательной организации	Количество членов Профсоюза в образовательной организации -от 50% до 100% - менее 50%	3б 0б	5б
		2)Создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации	Наличие благоприятных условий (по представлению выборного органа профсоюзной организации) (ст.377 ТК РФ)	2б	
Итого:10б баллов					

Приложение 2
к Порядку установления
выплаты за за качество
выполняемых работ
из фонда стимулирующих
выплат работникам

Критерии оценивания эффективности деятельности руководителей третьего уровня для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим. кол-во баллов
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1) Обеспечение санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса (температурный, световой режим, режим	Оптимальные санитарно-гигиенические условия для осуществления образовательного процесса	10б	80б

		подачи питьевой воды и т.д.)			
		2) Организация и осуществление подготовки здания и помещений школы к новому учебному году, к летнему пришкольному лагерю.	Своевременное подписание акта готовности школы к началу учебного года, к открытию пришкольного лагеря.	10б	
		3) Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.		10б	
		4) Обеспечение безопасности условий труда	Отсутствие травматизма	10б	
		5) Ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности.	Высокий уровень ведения финансово-хозяйственной документации и отчетности	10б	
		6) Эстетическое оформление школьных помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.		10б	
		7) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	10б	
		8) Проведение генеральных уборок школьных помещений, благоустройство пришкольной территории.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок, благоустройства территории	10б	
2	Эффективность управленческой деятельности	1) Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.		8б	16б
		2) Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.	8б	

3	Особые условия труда	1) Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника		10 б	10б
Итого: 106 баллов					

Приложение 3
к Порядку установления выплаты за за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам

Критерии оценивания эффективности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Показатели	Критерии	Расчет по критерию	Шкала	Максим . кол-во баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов	1) Динамика учебных достижений обучающихся	Количество обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода/численность обучающихся ("прирост" учебных достижений")	Повышение - 2б Стабильно-1б Понижение - 0б	6б
		2) Содействие достижению индивидуальных результатов	Количество обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей и профилактической работой, дополнительным образованием/численность обучающихся	Повышение (в сравнении с предыдущим периодом) - 2б Стабильно-1б Снижение - 0б	
		3) Содействие созданию оптимальных условия для включения обучающихся в образовательную деятельность, способствующую достижению образовательных результатов	Наличие комфортных условий для образования обучающихся в 1 классах, для прохождения ГИА обучающимися выпускных классов	Наличие созданных условий - 2б	
2	Уровень достижений обучающихся в исследованиях	1) Подготовка участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций,	Количество участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций и др.	Всероссийский уровень -3 б Региональный уровень – 2 б Муниципальный	9б

	<p>тельской деятельности и по предмету и внеучебной деятельности и. Обеспечение качественного образования</p>	<p>турниров и др. мероприятий</p> <p>2) Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и др. мероприятиях</p>	<p>мероприятий</p> <p>Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий</p>	<p>уровень – 1б</p> <p>Всероссийский уровень -6 б Региональный уровень – 5 б Муниципальный уровень – 4б Школьный уровень – 3 б (заочные мероприятия - количество баллов в половину в зависимости от уровня)</p>	
	<p>3. Уровень воспитательной работы классного руководителя</p>	<p>Участие класса в общешкольных, городских мероприятиях (коллективная творческая деятельность в школе, городе, участие в субботниках и т.д.)</p> <p>Результативность участия класса общешкольных, городских мероприятиях</p>	<p>Количество участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций и др. мероприятий</p> <p>Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и др. мероприятий</p>	<p>Всероссийский уровень -3 б Региональный уровень – 2 б Муниципальный уровень – 1б</p> <p>Всероссийский уровень -6 б Региональный уровень – 5 б Муниципальный уровень – 4б Школьный уровень – 3 б (заочные мероприятия - количество баллов в половину в зависимости от уровня)</p>	96
4	<p>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности и педагога. Обеспечение качественно</p>	<p>1) Использование современных образовательных педагогических технологий в УВП</p> <p>2) Разработка и использование авторских программ, учебных и элективных курсов, методических пособий</p>	<p>В ходе посещения занятий (по результатам ВШК)</p> <p>Количество и объем разработанных авторских программ, элективных курсов, методических пособий (при наличии</p>	<p>Использует систематически –2б Использует периодически-1б</p> <p>Авторские программы-3б Элективных курсы-1б Методические пособия-2б</p>	196

	го образования		рецензии)		
		3) Представление результатов исследовательской, опытно-экспериментальной и методической деятельности на различных мероприятиях	Участие в распространении опыта работы (выступления на различных мероприятиях, их проведение)	Всероссийский - 5б Региональный уровень-4б Муниципальный уровень-3б Школьный уровень-2б (заочные мероприятия - количество баллов в половину в зависимости от уровня)	
		4) Наличие публикаций в печати	Количество и объем опубликованных собственных методических и дидактических разработок	Всероссийский уровень – 4б Региональный уровень-3б Муниципальный уровень -2б (электронные публикации - количество баллов в половину в зависимости от уровня)	
		5) Педагогическое мастерство	Педагогическая деятельность в зависимости от опыта педагогической работы	от 2 до 5 лет - 1б от 5 до 10 лет - 2б от 10 до 20 лет - 3б более 20 лет - 5б	
5	Уровень освоения обучающимися учебных программ	1) Успеваемость обучающихся (по результатам оценивания учителем)	Количество обучающихся, получ.3-5 по итогам периода/ численность обучающихся	90-100%-5б 80-89%-3б 70-79%-1б	39б
		2) Успеваемость обучающихся (по результатам внешней экспертизы)	Количество обучающихся, получ. 3-5 по итогам административных к/р / численность обучающихся	90-100%-5б 80-89%-3б 70-79%-1б	
			Кол-во обучающихся, получ. 3-5 по итогам внешней экспертизы/ численность обучающихся, участвующих во	90-100%-6б 80-89%-4б 70-79%-2б	

			внешней экспертизе		
		3) Качество знаний обучающихся (по результатам оценивания учителем)	Кол-во обучающихся, получ. 4 и 5 по итогам периода /численность обучающихся (матем., русс.яз., литер., история, биология, химия, физика. география, ин.яз., нач.кл.)	80-100%-6б 48-79%-5б 28-47%-4б 8-27%-3б	
			(музыка, ИЗО, технология, физ-ра, ОБЖ)	80-100%-3б 48-79%-2б 28-47%-1б	
		4) Качество знаний обучающихся (по результатам внешней экспертизы)	Кол-во обучающихся, получ. 4 и 5 по итогам административных работ/численность обучающихся	80-100%-6б 48-79%-5б 28-47%-4б 8-27%-3б	
			Кол-во обучающихся, подтвердивших или повысивших оценку по итогам внешней экспертизы/ численность обучающихся	80-100%-6б 48-79%-5б 28-47%-4б 8-27%-3б	
		5) Целенаправленная систематическая подготовка обучающихся к ГИА	Охват обучающихся подготовкой к ГИА	90-100% - 5б 30-90% - 4б менее 30% - 3б	
6	Успешность внеурочной работы педагога по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	1) Обучающиеся, не успевающие на оценку "удовлетворительно" по предмету	Наличие/отсутствие обучающихся, не успевающих на оценку "удовлетворительно" по предмету	Отсутствие не успевающих по предмету - 2б Наличие не успевающих по предмету - 0б	26
		2) Одаренные обучающиеся	Наличие/отсутствие одаренных обучающихся	Наличие одаренных по предмету - 2б Отсутствие одаренных по предмету - 0б	
		3) Планирование работы по вовлечению обучающихся в систематическую дополнительную подготовку по предмету	План работы по предупреждению или преодолению неуспеваемости по предмету; ИОП работы с одаренным обучающимся	Наличие плана работы - 1б Отсутствие плана - 0б	

		4) Реализация плана внеурочной работы по вовлечению обучающихся в систематическую дополнительную подготовку по предмету	Количество обучающихся, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по предмету	Наличие вовлеченных в мероприятия - 1б Отсутствие вовлеченных - 0б	
7	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	1) Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка)	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре (при наличии документа, свидетельствующего об обучении в отчетном периоде)	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка - 2б Обучение в ВУЗе (по профилю деятельности) - 2б Обучение в аспирантуре - 2б	26
8	Результативность собственной педагогической деятельности	1) Участие в методической работе (семинары, конференции, педсоветы, МО, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия)	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов, заседаний МО, конференций; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; мастер-классов.	Всероссийский уровень - 5б Региональный уровень - 4б Муниципальный уровень - 3б Школьный уровень - 2б	156
2) Участие в профессиональных конкурсах		Кол-во и уровень конкурса, в которых педагог принял участие	Очные Всероссийский уровень - 4б Региональный уровень - 3б Муниципальный уровень - 2б Школьный уровень - 1б Заочные Всероссийский уровень - 3б Региональный уровень - 2б Муниципальный уровень - 1б		
3) Результативность участия в профессиональных конкурсах		Наличие документов, подтверждающих результативное участие в	Очные Всероссийский уровень - 5б Региональный		

			профессиональном конкурсе	уровень-4б Муниципальный уровень-3б Школьный уровень-2б Заочные Всероссийский уровень-3б Региональный уровень-2б Муниципальный уровень-1б	
9	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	1) Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных обучающихся	80-100%-3б 60-79%-2б 40-59%-1б менее 40% - 0б	8б
2) Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся учащихся		Кол-во положительных отзывов/кол-во опрошенных родителей (законных представителей)	80-100%-3б 60-79%-2б 40-59%-1б менее 40% - 0б		
3) Посещаемость родителями (законными представителями) общешкольных и классных родительских собраний, мероприятий		Кол-во родителей, посетивших род. собрания, мероприятия/общее кол-во родителей	90-100%-2б 75-89%-1б менее 75% -0б		
10	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1) Участие педагога	Участие педагога в конкретном виде деятельности	Вхождение в состав ТГУ по разработке ООП - 3б Разработка рабочей программы (как приложения ООП) - 2б Реализация рабочей программы - 1б	5б
2) Ведение портфолио обучающихся в рамках реализации ФГОС		Наличие оформленного портфолио	Оформлено всеми участниками образовательных отношений - 2б Частично оформлено - 1б		

11	Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы	1) Включение обучающихся в физкультурно - оздоровительную и спортивно - массовую работу в школе	Участие классного коллектива в школьном этапе Всероссийских спортивных соревнований "Президентские состязания", "Президентские спортивные игры", ФСК ГТО	Результативное участие - 2б Участие - 1б Не участие - 0б	5б
		2) Организация и координирование работы по включение обучающихся в спортивные секции	Количество обучающихся, охваченных дополнительным образованием спортивной направленности	90-100% - 3б 70-89% - 2б 50-69% - 1б менее 50% - 0б	
		3) Организация физкультурно - оздоровительной и спортивно - массовой работы в школе	Разработка и реализация плана физкультурно - оздоровительной и спортивно - массовой работы в школе	Разработка плана - 1б Систематическое участие в реализации - 3б Периодическое участие - 2б	
		4) Организация деятельности школьного клуба	Обеспечение функционирования клуба	Руководство клубом - 1б	
12	Создание образовательной инфраструктуры	1) Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Работа по улучшению эстетического вида и научно-методической базы кабинета (по результатам аттестации учебных кабинетов)	Аттестован кабинет - 2б Не аттестован кабинет - 0б	2
13	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	1) Соблюдение валеологических требований к учебному занятию	В ходе посещения учебных занятий (по результатам ВШК)	Соблюдают систематически - 2б Соблюдают периодически - 1б	8б
		2) Результативность работы по сохранению здоровья обучающихся класса	Стабильность или положительная динамика качества здоровья обучающихся класса	Положит динамика - 2б Стабильность качества здоровья - 1б	
		3) Создание условий для обеспечения обучающихся сбалансированным горячим питанием, в том числе	Количество обучающихся, охваченных сбалансированным горячим питанием	80-100% - 2б 50-79% - 1б меньше 50 - 0б	

		двухразовым, за счет дополнительных средств (родительская плата)			
		4) Отсутствие травматизма на уроках физической культуры	Зафиксированные случаи травматизма за отчетный период	Отсутствие случаев травматизма - 26	
Итого: 129 баллов					

**Порядок установления
единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения
при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – учреждение).

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам (далее - единовременная стимулирующая выплата) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности всех категорий работников учреждения.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора учреждения 1 раз в год (01 сентября) на основании штатного замещения, рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию (далее – штатное замещение).

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

2.2.1. Изменения системы оплаты труда.

2.2.2. Реорганизации учреждения.

2.2.3. Изменения штатного расписания

2.3. Фонд единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемом периоде, составляет 15% фонда стимулирующих выплат.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат
за особые достижения при выполнении услуг (работ)

3.1. Условия премирования и размеры стимулирующих выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложение 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

3.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью выполненной работы, не допускается.

3.3. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается работнику в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

3.4. Поощрительные выплаты по результатам выполненной работы распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия), Работа комиссии осуществляется в соответствии с Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

3.5. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении «оценочного листа» согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления стимулирующих выплат работникам (приложения 1 к настоящему Порядку) и предоставляет в комиссию. Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляет в «оценочном листе» работника администрация учреждения.

Председатель комиссии представляет в комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для их премирования. Итоговый оценочный лист включает в себя сводный список работников учреждения с расчетом стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

3.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.7. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.10. После принятия решения комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам издается приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам за соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь - август включительно).

Приложение 1
к Порядку установления
выплаты за особые
достижения при
выполнении услуг (работ)
из фонда стимулирующих
выплат работникам

**Критерии оценивания эффективности деятельности
работников для определения размера стимулирующих выплат
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Параметр измерения	Максимальная сумма, руб.
1	Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации	1) Организация отдыха обучающихся в пришкольном летнем лагере, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации	1 неделя 3 недели	700 2000
		2) За руководство пришкольным летним лагерем, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций	3 недели	3000
2	Внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного педагогическим работником личного времени и результативность	1) Призовые места в городских спортивных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	700 550 400
		2) Призовые места в районной спартакиаде	1 место 2 место 3 место	1300 1100 900
		3) Призовые места в региональных соревнованиях	1 место 2 место 3 место	2000 1800 1600
		4) Призовые места во Всероссийских соревнованиях	1 место 2 место 3 место	2500 2300 2100
3	Результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, олимпиадах, конференциях с учетом дополнительно потраченного педагогическими работникам личного времени	1) Городской уровень	Очное (победа)	750
			Очное (призер)	700
			Очное (лауреат)	650
2) Районный уровень	Заочное (победа)	500		
	Заочное (призер)	450		
	Заочное (лауреат)	400		
	Очное (победа)	1300		
	Очное (призер)	1200		
	Очное (лауреат)	1100		
3) Региональный уровень	Заочное (победа)	650		
	Заочное (призер)	600		
	Заочное (лауреат)	550		
			Очное (победа)	2000
			Очное (призер)	1850
			Очное (лауреат)	1700

			Заочное (победа)	1000					
			Заочное (призер)	900					
			Заочное (лауреат)	800					
4	Разработка и внедрение	1) Новых локальных актов		1300					
		2) Авторских программ		1300					
		3) Иных документов		1300					
5	Представление имиджа образовательной организации, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства	1) На районных мероприятиях	Очное (победа)	1300					
			Очное (призер)	1200					
			Очное (лауреат)	1100					
			2) На региональных Мероприятиях	Заочное (победа)	650				
				Заочное (призер)	600				
				Заочное (лауреат)	550				
			3) На федеральных мероприятиях	Очное (победа)	2000				
				Очное (призер)	1850				
				Очное (лауреат)	1700				
		Заочное (победа)	1000						
		Заочное (призер)	900						
		Заочное (лауреат)	800						
6	Участие, организация и проведение непредусмотренных планом работы образовательной организации мероприятий	1) Городского уровня	Очное (победа)	2500					
			Очное (призер)	2300					
		2) Районного уровня	Очное (лауреат)	2100					
			Заочное (победа)	1800					
	3) Регионального уровня	Заочное (призер)	1600						
		Заочное (лауреат)	1400						
		4) Федерального уровня	Очное (победа)	1000					
			Очное (призер)	800					
				Участие	1300				
				Участие	1100				
7	Поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу	1) В масштабах района	Организация	2000					
		2) В масштабах округа	Участие	1800					
		3) В масштабах РФ	Организация	2500					
			Участие	2300					
			8	Подотчетным лицам по итогам инвентаризации, проверке КРУ при положительном отзыве контролирующей организации	Отсутствия замечаний со стороны контролирующих органов		2500		
								9	За работу в пункте проведения ЕГЭ
организатору, члену ГЭК,	1500								
техническому специалисту	2000								
			2) Помощнику руководителя ППЭ	2000					
			3) Оператору ПЭВМ ППЭ		2500				
							2000		
10	По результатам внешней экспертизы (в % соотношении успешно	1) 90% - 100%		2500					
		2) 75% - 89%		1800					
		3) 50% - 74%		1300					

	прошедшие экспертизу обучающихся (на «4» и «5») от общего количества обучающихся)			
11	Руководство творческой группой педагогов в разовых мероприятиях, непредусмотренных планом работы			3000
12	Работа в творческой группе учителей (по ходатайству заместителя директора за конкретное мероприятие, с учетом потраченного личного времени)		За одно мероприятие	1000
13	Учет детей в микрорайоне		1 участок	500
14	Проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой	1) на районном уровне		2000
		2) на региональном уровне		3000
		3) на федеральном уровне		5000
15	Работа с будущими первоклассниками и их родителями (предшкольная подготовка)		1 день	1000
16	Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных	Выполнение сложных и внеплановых работ	1 поручение	700
17	Организация ремонта учебного кабинета и помещений (подготовка кабинетов и помещений к новому учебному году)			1000
18	Заместителям директора по результатам учебного года при условии стабильности или повышения качества знаний обучающихся, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса			2500
19	Помощь служащих, рабочих и прочих специалистов в организации образовательной деятельности организации			1300

	образовательной деятельности			
20	Юбилейные даты образовательной организации		30 лет 25 лет 20 лет 15 лет 10 лет 5 лет	10000 7000 5000 4000 3000 2000

**Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лянторская
средняя общеобразовательная школа № 6»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия) образовательной организации.

1.2. Комиссия создается для оценивания результатов выполненной работы работников образовательной организации и эффективного распределения фонда стимулирующих выплат.

2. Основные задачи и компетенция комиссии

2.1. Стимулирование профессиональной деятельности работников, усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности труда.

2.2. Установление размера стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат.

2.3. Обеспечение объективности принимаемых решений и соблюдения порядка проведения процедуры оценивания результатов выполненной работы работников.

2.4. В компетенцию комиссии входит:

2.4.1. Оценка результатов выполненной работы работников в соответствии с критериями оценки результатов выполненной работы.

2.4.2. Определение «стоимости» одного балла.

2.4.3. Определение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам.

2.4.4. Определение размера стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам.

2.4.5. Рассмотрение ходатайств директора, заместителей директора, председателя профсоюзного комитета, председателя управляющего совета об установлении стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам при выполнении услуг (работ), юбилейных дат образовательной организации и т.п.

2.4.6. Рассмотрение заявлений работников.

2.4.7. Проверка достоверности материалов, предоставляемых в комиссию.

2.4.8. Информирование работников учреждения, общественности о работе комиссии.

3. Состав и регламент работы комиссии

3.1. Комиссия:

3.1.1. Формируется из работников учреждения, представителей профсоюзного комитета, управляющего совета.

3.1.2. Утверждается приказом директора учреждения.

3.1.3. Комиссия на своем первом заседании избирает из своего состава председателя и заместителя председателя комиссии большинством голосов от числа членов комиссии, что фиксируется в протоколе заседания комиссии. В периоды временного отсутствия председателя комиссии обязанности председателя выполняет заместитель председателя комиссии.

3.2. Заседания комиссии проводятся не менее двух раз в текущем учебном году (август, ноябрь). При необходимости заседания комиссии могут проводиться чаще.

3.3. Ход заседания комиссии протоколируется, протокол подписывается всеми членами комиссии, решения комиссии носят обязательный характер.

4. Функции комиссии

4.1. Рассмотрение материалов, представленных в комиссию (статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа деятельности работников и внешней оценки).

4.2. Принятие решений об установлении размера стимулирующих выплат работникам.

5. Решения комиссии и их реализация

5.1. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее половины состава комиссии; при равенстве голосов решение считается принятым в пользу работника.

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

5.3. На основании решения комиссии издается приказ директора образовательной организации об установлении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

5.4. Трудовые споры по вопросам установления размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, в судах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности членов комиссии

6.1. Члены комиссии имеют право принимать участие в оценке результатов выполненной работы работников, в установлении и изменении размера стимулирующих выплат работникам из фонда стимулирующих выплат.

6.2. Члены комиссии обязаны:

- выполнять решения комиссии, поручения председателя или его заместителя;
- обеспечивать объективность принимаемых решений;
- не разглашать сведения о персональных данных работников;
- руководствоваться настоящим положением.

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 6»**

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

основ безопасности жизнедеятельности	(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

