

Комитет образования администрации Волосовского муниципального района
Ленинградской области

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Изварская средняя общеобразовательная школа»
(МОУ «Изварская СОШ»)

Рассмотрено и принято
на общем собрании
работников учреждения
(протокол № 1 от 30.08.2024 г.)
С учетом мнения Управляющего совета
от 30.08.2024г протокол №1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
по основной деятельности
от 30.08.2024 года №79 о/д

**Положение
об оплате труда работников
МОУ «Изварская СОШ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОУ «Изварская СОШ»»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Изварская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – учреждение).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в Положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области», утвержденном постановлением администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 27 июля 2020 года № 733, Положении о системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденном приказом Комитета образования администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 28.07.2020 № 577

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) школы утвержден постановлением администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район от 23.03.2017 № 371 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Волосовского муниципального района Ленинградской области.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения (далее руководителя) устанавливаются локальным нормативным актом руководителя, а руководителя – правовыми актами Комитета образования администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера школы) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

По общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем школы и включает в себя все должности данного учреждения.

Штатное расписание учреждения должно быть согласовано с Комитетом образования администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета

компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки).

Для педагогических работников учреждения оплата труда организована по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

Формы тарификационных списков педагогических работников утверждены приказом Комитета образования администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 28.07.2020г. № 577, приложение 6.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников применяется повышающие надбавки за квалификационную категорию, за почетные, отраслевые награды, за ученую степень, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Квалификационная категория работника	Надбавка
высшая категория	0,30
первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание: "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; Звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; Звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Звание «Отличник народного просвещения» Звание «Почетный работник общего образования» Звание «Почетный работник сферы образования РФ»	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания, знака отличия.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники: ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. Должностной оклад руководителя школы устанавливается приказом Комитета образования администрации Волосовского муниципального района и определяется трудовым договором (контрактом) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной

платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада руководителя школы сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном Уполномоченным органом.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей директора школы, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя школы – для заместителей руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя школы – для главного бухгалтера учреждения.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

3. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда

3.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится в целях исполнения требований ст. 133 ТК РФ

3.2. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного регионального уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

3.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

3.4. Доплата до МРОТ устанавливается ежемесячно, в абсолютной величине (руб.) к начисленной заработной плате работника, на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. Доплата до МРОТ рассчитывается как разница между действующей величиной МРОТ и начисленной заработной платой работника, которая включает в себя все доплаты и надбавки входящие в систему оплаты труда.

В расчет для сравнения заработной платы работника и МРОТ не включаются выплаты, которые не являются составной частью заработной платы и не предусмотрены системой оплаты труда, выплаты, не связанные с трудовой деятельностью, выплаты, установленные за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных, дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), увеличения объема и пр. Заработная плата сравнивается с МРОТ до удержания НДФЛ.

3.6. Доплата до МРОТ работникам, которые отработали меньше нормы рабочего времени или работающим на условиях неполной занятости (работа в режиме неполного или сокращенного рабочего времени) исчисляться пропорционально отработанному времени.

3.7. Доплата до МРОТ внутренним и внешним совместителям рассчитывается в рамках трудового договора о работе по совместительству в том же порядке, что и основным работникам.

3.8. Доплата до МРОТ включается при расчете среднего заработка.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.2. Работникам школы устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Ночным признается время с 22.00 до 06.00.

4.5 Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверхустановленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с пунктом 2.8 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

4.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю определяется в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю определяется отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4- 3.6 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утвержденным локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам года)
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы, согласно заданным критериям;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть не назначены или снижены за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

- непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

- создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Решение о конкретном размере и периоде снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом тяжести дисциплинарного проступка.

5.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

Премияльные выплаты по итогам работы:

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;

- заместителю руководителя – по итогам работы учреждения, работника;

- работникам школы – по итогам работы конкретного работника.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

5.7. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и критериев оценки деятельности учреждения, работника.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

5.8. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности Комитета образования администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

5.9. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны школы, филиала, работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности школы, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности школы, филиала, работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

5.10. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом Комитета образования, для остальных работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения

5.11. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается максимальный размер премиальных выплат за дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ и основания их начисления согласно приложению 6 к настоящему положению.

Размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует достижению плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки) согласно приложению 7 к настоящему положению.

5.12. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

5.13. Сокращение размера премиальных выплат по итогам работы на 10 и более % возможно в случае недостижения работником планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности, а также случаях, установленных п. 4.3. настоящего положения.

Превышение объемов выполненной дополнительной(сверхнормативной) работы, определяемой приложением 6, имеющих высокую значимость, предполагает увеличение размера премиальных выплат на 10 и более %.

5.14. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

5.15. Премиальные выплаты по итогам работы на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в денежном эквиваленте (рублях).

Премиальные выплаты по итогам работы за дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работу устанавливается в денежном эквиваленте (рублях) или процентном соотношении к должностному окладу.

5.16. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

5.17. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника.

5.18. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельный вес (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с

размером надбавки) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии в образовательной организации) (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждения.

5.19. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.20. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

- предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;
- организация и проведение в учреждении мероприятий различного уровня в случае, если это не определяется в КПЭ;
- выполнение заданий и поручений учредителя, руководителя школы, не входящих в перечень КПЭ, критериев оценки;
- участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.;
- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания и т. п., участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ заместителями руководителя готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, визируется секретарём учреждения и направляется руководителю.

Руководитель проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.20 Положения, и выносит предложение о размере премии на комиссию по распределению стимулирующих выплат.

Решение о выплате премии оформляется протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказом учреждения.

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается в денежном эквиваленте (рублях).

На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

5.21. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.22. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

Профессиональная стимулирующая надбавка

5.23. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5.24. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.25. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель школы в соответствии с Положением об оплате труда, на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательного учреждения принимается Комитетом образования.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, хлораторщик.	1,05
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; водитель; контролер технического состояния автомобилотранспортных средств; механик по технические видам спорта; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; повар	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер; слесарь-сантехник	1,40

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	делопроизводитель; секретарь;	1,20
	1-й КУ	лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью;	1,30
	3-й КУ	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,75
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	бухгалтер инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	2,20
	5-й КУ	заместитель главного бухгалтера	2,50
Должности, не включенные в ПКГ не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам, работник контрактной службы	1,95

¹За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по

должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

²За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

³За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенные ПКГ(КУ).

⁴За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ)

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75
		Без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,80
		Без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	2,90

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
		и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ¹	
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской костюмер, осветитель	3,00
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		Художник по свету, библиотекарь	1,8
		Медсестра	1,85
		Врач-специалист	2,7
Должности, не включенные в ПКГ		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
		С высшим образованием	2,00
		Без высшего образования	1,7

¹Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплат а
1	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) за счёт регионального бюджета	5000,00 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	10000,00 руб.
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- по иностранному языку	10% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций,	10% РДО
4	Водителям, занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) в образовательном учреждении	5000,00 руб.
5	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000,00 руб.
6	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5000,00
7	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного музея	5000,00
8	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного театра	5000,00
9	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя центра естественно-научной и технологической направленности (цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста»	5000,00
10	Педагогическим работникам за выполнение руководство методическим объединением, предметной цикловой, методической комиссией в образовательной организации, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	2000,00
11	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3000,00
12	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5000,00
13	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативно правового акта	5000,00

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплат а
	Российской Федерации)	

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5 000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников), указанная в пункте 1 таблицы устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 человек, для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе школы). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет межбюджетных трансфертов), указанное в пункте 2 таблицы устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах.

2. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве педагогических работников в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. В случае, если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4. Нормативная наполняемость классов при расчете доплаты за проверку письменных работ составляет:

- учреждения, расположенные в городской местности и поселках городского типа – 25 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности – 14 человек;

5. Водителям, занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) – выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб. на человека.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	20
4	Педагогическим работникам образовательных организаций за превышение нормативной наполняемости обучающихся в классах (группах) 16-1	$K = \frac{C\Phi}{N}$

«4» Размер выплаты (K) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе (группе) без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначаться данная выплата (Cф) к нормативной численности обучающихся в классе (группе) (N)/

Нормативная численность обучающихся для организаций, реализующих программы общего образования – 25 человек, для организаций, реализующих программы дошкольного образования, -23 человека.

Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу педагогического работника с учетом его педагогической нагрузки.

Если фактическая численность на начало месяца в классе (группе) меньше или равна нормативной, то коэффициент устанавливается -1.».

Перечень стимулирующих выплат за дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ

№ п/п	Перечень дополнительных и (или) сверхнормативных объемов работ	Основание для начисления выплаты	Максимальный размер стимулирующей выплаты
1	Сопровождение детей на школьном автобусе	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 30%
2	Организация горячего питания и ведение документации	Распорядительный акт Ответственного. Функциональные обязанности.	до 50%
3	Выполнение функций контрактного управляющего	Распорядительный акт о назначении контрактным управляющим. Функциональные обязанности.	до 100%
4	Ответственность за безопасность образовательной организации	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 25%
5	Ответственность за охрану труда	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 25%
6	Ответственность за информатизацию	Распорядительный акт о назначении Функциональные обязанности	до 25%
7	Ответственность за локальную сеть и баз данных, ведение сайта школы	Распорядительный акт о назначении Функциональные обязанности	до 50%
9	Организация работы по профессиональному самоопределению обучающихся	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 30%
10	Ответственность за безопасность дорожного движения	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности	до 50%
13	Работа с малокомплектным классом	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 100%

14	Руководство школьной профсоюзной организацией	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности	до 10%
15	Организация социальной работы Выполнение функций социального педагога	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 20%
16	Ведение автоматизированных информационных систем	Распорядительный акт о назначении. Функциональные обязанности	до 50 % (за направление работы)
17	Ежедневный уход за поддержанием санитарного состояния школьного автобуса,	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности	до 30%
18	Участие педагогических работников в районной «Школе молодого специалиста» (ШМС)	Распорядительный акт о направлении в ШМС, Отчет о деятельности	до 30%
19	Выполнение обязанностей лаборанта	Распорядительный акт о назначении ответственного Функциональные обязанности	до 10%
20	Ведение персонифицированного учета, воинского учета и бронирования	Распорядительный акт о назначении ответственного Функциональные обязанности	до 30%
21	Организация массовой спортивно – оздоровительной работы (кроме руководителя Школьного спортивного клуба)	Распорядительный акт о назначении ответственного Функциональные обязанности	до 50% (за направление работы)
22	Ведение делопроизводства	Распорядительный акт о назначении ответственного Функциональные обязанности	до 50 % (за направление работы)

Приложение 7
к положению

1. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности учителя

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Наставничество	Подготовка обучающихся к очному этапу олимпиад, конкурсов, соревнований (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	4
			федерального уровня	6
		Наличие обучающихся - победителей очного этапа олимпиад, конкурсов, соревнований (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	3
			регионального уровня	6
			федерального уровня	9
Осуществление методической помощи педагогическим работникам (молодым специалистам, имеющим профессиональные дефициты)	выполнение в отчетный период запланированных мероприятий	2		
2	Участие педагога в проектных (творческих) группах	Участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	2
			федерального уровня	3
		Участие в рабочих группах	руководитель группы	3
			участник группы	1
3	Управление качеством образования	Наличие объективных показателей качества подготовки обучающихся по результатам внутришкольной и внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся	Сопоставимость (корреляция результатов) внутришкольной и внешней оценки не менее 90%	3

		Отсутствие неуспевающих обучающихся по итогам учебного периода		3
		Отсутствие обучающихся, имеющих одну отметку «3» по итогам учебного периода		3
4	Организация распространения собственного опыта	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	школьного уровня	2
			муниципального уровня	3
			регионального уровня	6
			федерального уровня	8
		Участие в профессиональных конкурсах	муниципального уровня	2
			регионального уровня	4
			федерального уровня	6
		Победа (лауреатство) в профессиональных конкурсах	муниципального уровня	4
регионального уровня	8			
федерального уровня	10			
6	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности учителя	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений		1
		Наличие положительных отзывов о деятельности учителя в открытых информационных системах, СМИ		3
		Отсутствие замечаний к деятельности учителя по результатам ВСОКО		3
7	Ведение школьной документации	Отсутствие замечаний по ведению электронного журнала успеваемости		3
		Своевременное и качественное заполнение протоколов контрольных работ в АИС		3
	Максимальное количество баллов			70

2. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителя директора по УВР

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Организация участия педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	1
			регионального уровня	2
			федерального уровня	3
		Результативность (победители, призеры и т.д.) участия коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Результативность (победители, призеры и т.д.) участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
Организация работы по повышению уровня методического обеспечения образовательного процесса (диагностические материалы, памятки, методические пособия и др.)		3		

		Наличие объективных показателей качества подготовки обучающихся по результатам внутришкольной и внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся	Сопоставимость (корреляция результатов) внутришкольной и внешней оценки не менее 90%	3
		Отсутствие неуспевающих обучающихся по итогам учебного периода		3
		Отсутствие обучающихся, имеющих одну отметку «3» по итогам учебного периода		3
2	Организация распространения собственного опыта	Распространение педагогического и административного опыта работы на мероприятиях различного уровня (Участие, выступления, публикации в сборниках, СМИ и т.д.)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Организация и проведение семинаров, конференций и др. мероприятия на базе ОО для представителей различных групп педагогической общественности	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
3	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие нарушений, выявленных контролирующими и проверяющими органами в результате проверок реализации образовательного и воспитательного процесса		3
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений		3
		Максимальное количество баллов:		

3. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителя директора по ВР

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Организация участия педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	1
			регионального уровня	2
			федерального уровня	3
		Результативность (победители, призеры и т.д.) участия коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Результативность (победители, призеры и т.д.) участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Организация работы по повышению уровня методического обеспечения образовательного процесса (диагностические материалы, памятки, методические пособия и др.)		3

2	Сохранение здоровья обучающихся	Организация отдыха, оздоровления детей и подростков (летняя оздоровительная кампания, иные мероприятия)		3
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросу безопасности и сохранения здоровья обучающихся		3
3	Организация распространения собственного опыта	Распространение педагогического и административного опыта работы на мероприятиях различного уровня (Участие, выступления, публикации в сборниках, СМИ и т.д.)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Организация и проведение семинаров, конференций и др. мероприятия на базе ОО для представителей различных групп педагогической общественности	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
Организация и реализация мероприятий, направленных на расширение социального партнерства, сетевого взаимодействия		3		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие нарушений, выявленных контролирующими и проверяющими органами в результате проверок реализации образовательного и воспитательного процесса		3
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений		3
		Максимальное количество баллов		40 баллов

4. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	да / нет	3
2		Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	да / нет	5
3		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	да / нет	5
4		Качественная работа с сайтом bus.gov	да / нет	3
5		Отсутствие нарушений порядка и сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и прочей отчетности по утвержденным формам в соответствии с действующими нормативными актами за период, предшествующий отчетному (<i>Соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности</i>)	да / нет	5
6		Отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского учета за период, предшествующий отчетному	да / нет	5
7		Отсутствие или минимально допустимая сумма штрафов	да / нет	5
8		Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (<i>усовершенствование бухучета за счет внедрения нового программного обеспечения</i>)	да / нет	2

9	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие жалоб и обращений от работников	да / нет	4
10		Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов.	да / нет	3
Максимальное количество баллов				40 баллов

5. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов
1	Уровень организации хозяйственной деятельности	Своевременность сдачи отчетности по направлению деятельности	8
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	8
		Обеспечение экономии водо-тепло- энергоресурсов	8
2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	Отсутствие нарушений (замечаний) по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда	8
3.	Материально – техническое обеспечение учебного процесса	Сохранность материальных ценностей по результатам инвентаризации	8
Максимальное количество баллов			40 баллов

6. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности воспитателя ГПД

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Обеспечение условий присмотра и ухода за детьми в ГПД	сохранность контингента воспитанников, посещающих группу (стабильность состава)	Да/нет	1-0

2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	отсутствие нарушений (замечаний) по соблюдению требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	Да/нет	1-0
		отсутствие травматизма	Да/нет	1-0
3.	Качество организации физкультурно – оздоровительных, культурных мероприятий	наличие воспитанников - победителей (призеров) творческих конкурсов, спортивных соревнований (по наибольшему показателю):	муниципальный уровень	1
			региональный уровень	2
			федеральный уровень	4
4.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	2
			федерального уровня	3
		участие в рабочих группах	руководитель группы	2
			участник	1
5.	Организация распространения собственного опыта	проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального (федерального уровня)	3
6.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1-0
		Наличие положительных отзывов о деятельности воспитателя ГПД в открытых информационных системах, СМИ	Да/нет	1-0

	Отсутствие замечаний по результатам ВСОКО	по результатам ВСОКО	2
	Максимальное количество баллов		20 баллов

7. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности учителя – логопеда, педагога – психолога, учителя – дефектолога

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Максимальное количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	организация внеурочных, общественно - массовых мероприятий, тематических недель, акций	2 балла за каждое мероприятие	4
		индивидуальное наставничество обучающихся по подготовке обучающихся к ГИА, олимпиадам, конкурсам	1 - 3	3
		наличие воспитанников - победителей (призеров) очного этапа творческих конкурсов, спортивных соревнований <i>(по наибольшему показателю)</i>	муниципальный уровень	1
			региональный уровень	2
			федеральный уровень	5
2.	Наставничество	осуществление методической помощи педагогическим работникам (молодым специалистам, педагогам, имеющим профдефициты)	1-3	3
3.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	3
			федерального уровня	4

		участие в рабочих группах	руководитель группы	2
			участник	1
4.	Организация распространения собственного опыта	проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2
			регионального (федерального уровня)	3
		Участие, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель)	школьный уровень	1-2
			муниципальный уровень	3- 4
			региональный уровень	5-6
			федеральный уровень	9 - 10
5.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1-0
		Наличие положительных отзывов о деятельности в открытых информационных системах, СМИ	Да/нет	1-0
		Отсутствие замечаний(нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	Да/нет	3
Максимальное количество баллов				40 баллов

8. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности социального педагога

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Максимальное Количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле (за текущий период)	Да/ нет	3
		Снижение количества обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД (за текущий период)	Да/ нет	3
		Отсутствие обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД (за текущий период)	Да/ нет	5
		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д., направленных на работу с семьей	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3	3
		Обеспечение 100% занятости обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД, внутришкольном контроле внеурочной деятельностью, дополнительным образованием	Да/нет	1
2.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		участие в рабочих группах	руководитель группы	2
			участник	1
3.	Организация распространения	проведение мастер-классов, семинаров,	школьного уровня	1
			муниципального уровня	2

	собственного опыта	круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	регионального (федерального уровня)	3
		Участие, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (лауреат - победитель)	школьный уровень	1-2
			муниципальный уровень	3- 4
			региональный уровень	5-6
			федеральный уровень	9 - 10
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1-0		
4.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Наличие положительных отзывов о деятельности в открытых информационных системах, СМИ	Да/нет	1-0
		Отсутствие замечаний(нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	Да/нет	3
Максимальное количество баллов				40 баллов

9. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности педагога – библиотекаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Максимальное количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Проведение образовательных, воспитательных мероприятий для обучающихся, направленных на привитие любви к чтению (за текущий период)	да/ нет	8
		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д.,	да/ нет	8

		направленных на работу с семьей.		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	да/нет	8
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	да/нет	8
		Отсутствие замечаний (нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	да/нет	8
Максимальное количество баллов				40 баллов

10. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности советника по воспитанию

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Подготовка обучающихся к очному этапу олимпиад, конкурсов, соревнований (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	4
			федерального уровня	6
		наличие обучающихся - победителей (призеров) творческих конкурсов, спортивных соревнований <i>(по наибольшему показателю)</i>	муниципальный уровень	1-2
			региональный уровень	3 – 4
			федеральный уровень	5 – 6

2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	отсутствие травматизма при проведении массовых мероприятий, акций	Да/нет	1-0
3.	Участие педагога в проектных (творческих) группах, МО	Участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	1-2
			федерального уровня	3 – 4
		участие в рабочих группах, МО	руководитель группы	2
			участник группы	1
4.	Организация распространения собственного опыта	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Участие в профессиональных конкурсах	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4
		Результативность участия в профессиональных конкурсах (победа, лауреатство)	муниципального уровня	2
			регионального уровня	3
			федерального уровня	4

5.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности советника по воспитанию	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1
		Наличие положительных отзывов о деятельности учителя в открытых информационных системах, СМИ	Да/нет	1
		Отсутствие замечаний(нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	Да/нет	3
Максимальное количество баллов				37 баллов

11. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности библиотекаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Проведение образовательных, воспитательных мероприятий для обучающихся, направленных на привитие любви к чтению (за текущий период)	да/ нет	3
		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д., направленных на работу с семьей.	да/ нет	3
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	да/нет	3
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	да/нет	3
		Отсутствие замечаний (нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля,	да/нет	3

		мониторинга		
Максимальное количество баллов				15 баллов

12. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности бухгалтера

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Своевременное оформление документов	да/нет	3
2		Отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского учета за период, предшествующий отчетному	да/нет	3
3		Отсутствие ошибок при расчете и начислении заработной платы	да/нет	3
4		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	да/нет	3
5	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов, участников образовательных отношений	да/нет	3
		Максимальное количество баллов		15 баллов

13. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности инженера - программиста

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие замечаний, нарушений по технике безопасности, охране труда	да/нет	3

2		Своевременное исполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК, оргтехники	да/нет	3
3		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	да/нет	3
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	да/нет	3
5		Отсутствие замечаний, нарушений по результатам ВСОКО	да/нет	3
Максимальное количество баллов				15 баллов

14. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности завхоза

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Уровень организации хозяйственной деятельности	Своевременность сдачи отчетности по направлению деятельности	да/нет	3
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	да/нет	3
		Обеспечение экономии водо-тепло-энергоресурсов	да/нет	3
2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	Отсутствие нарушений (замечаний) по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда	да/нет	3
3.	Материально – техническое обеспечение учебного процесса	Сохранность материальных ценностей по результатам инвентаризации	да/нет	3
Максимальное количество баллов				15 баллов

15. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности секретаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Своевременное оформление документации, материалов в соответствии с утвержденной номенклатурой	Да/ нет	5
2		Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации	Да/ нет	4
3		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да/ нет	3
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	3
Максимальное количество баллов				15 баллов

16. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности лаборанта

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Сохранность демонстрационных материалов в рабочем состоянии	Да/нет	5
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да/ нет	5
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	5
Максимальное количество баллов				15 баллов

17. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности водителя школьного автобуса

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие дорожно – транспортных происшествий	Да/нет	2
		Отсутствие предписаний технадзора по ПДД	Да/ нет	2
		Обеспечение бесперебойной работы школьного автобуса	Да/ нет	2
		Наличие дополнительных рейсов по подвозу обучающихся на соревнования, конкурсы, олимпиады т. д.	Да/ нет	2
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
Максимальное количество баллов				10 баллов

18. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности дворника

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Образцовое содержание участка школы, отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Да/нет	4
		Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды	Да/ нет	2
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да/ нет	2

2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
Максимальное количество баллов				10 баллов

19. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт, отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Да/нет	4
		Обеспечение сохранности инвентаря, спецодежды	Да/ нет	2
		Создание условий для выполнения программы энергосбережения	Да/ нет	2
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
Максимальное количество баллов				10 баллов

20. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности гардеробщицы

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Да/нет	4
		Обеспечение сохранности инвентаря, спецодежды	Да/ нет	2

		Создание условий для выполнения программы энергосбережения	Да/ нет	2
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
	Максимальное количество баллов			10 баллов

21. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Высокое качество соблюдения санитарно – эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Да/нет	4
		Обеспечение сохранности инструментов, хозяйственных материалов, спецодежды	Да/ нет	2
		Создание условий для выполнения программы энергосбережения	Да/ нет	2
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
	Максимальное количество баллов			10 баллов

22. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности сторожа

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	Да/нет	4

		Обеспечение целостности средств защиты объекта	Да/ нет	2
		Создание условий для выполнения программы энергосбережения	Да/ нет	2
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Да/ нет	2
	Максимальное количество баллов			10 баллов