

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Волосовская средняя общеобразовательная школа № 1»

Согласовано.  
Председатель  
Управляющего совета ОУ  
\_\_\_\_\_ А.Н.Лебедев

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
школы  
\_\_\_\_\_ С.В.Маливаник

Утверждаю.  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ А.Н.Егорова

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

Приказ №651 от 30.12.2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и порядке распределения стимулирующих выплат**  
**работников**  
*муниципального общеобразовательного учреждения*  
*«Волосовская средняя общеобразовательная школа № 1»*

СОГЛАСОВАНО  
Протокол  
Общего собрания  
от 20.12.2017 г. №1

Ленинградская область  
Г. Волосово

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников *муниципального общеобразовательного учреждения «Волосовская средняя общеобразовательная школа № 1»* (далее – «Учреждение», «Работник»).

1.2 Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, Постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.3 Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из регионального, местного бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4 Заработная плата работников состоит из: оклада (должностного оклада); ставки заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера; социальных выплат.

1.5 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации) При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.7 Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8 Фонд оплаты труда учреждения включает условно - постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы; выплаты компенсационного характера; персональные надбавки; выплаты за ученую степень, государственные, ведомственные награды, спортивные звания.

К условно-переменной части относятся выплаты стимулирующего характера. Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.9 Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

1.10 Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки: при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа; при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения; при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома; при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.11 До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

1.12 Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда / тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда / тарификационной комиссии утверждаются приказом учреждения.

1.13 В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

1.14 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

1.15 Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1 В Организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда на основе должностных окладов. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей).

2.2 Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная Постановлениями региональных и местных органов управления.

2.3 Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.5 Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями, действующими на момент применения.

2.6 Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам

2.6.1 . Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30
2.	Первая	20

2.7 Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям:

2.7.1 Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщица; гардеробщица; дворник; сторож	1,000
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; хлораторщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сантехник,	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	1,0492
4 квалификационный уровень	водитель	1,4262
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист	1,5082
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	1,7541

2.7.2 Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям медицинского и фармацевтического персонала

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	1,4590

2.7.3 Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала			
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, воспитатель ГПД	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	1,7	2,0

\* При отсутствии высшего профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии высшего профессионального образования. При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования

2.8 Перечень должностей работников учреждения образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений образования

№ п/п	Перечень должностей работников
1	Воспитатель ГПД; учитель; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-психолог.

2.9 Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда определяется органом управления образованием по подчиненности учреждения образования. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года

2.9.1 Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

1-ая группа	2-ая группа	3-ая группа	4-ая группа	5-ая группа	6-ая группа
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

-	Свыше 800	До 800	До 400	До 200	До 100
---	--------------	--------	--------	--------	--------

2.10 Порядок назначения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

2.10.1 Должностной оклад руководителя учреждения зависит от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

2.10.2 Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

2.10.3 При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

2.10.4 Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с таблицей №1.

2.10.5 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются соответственно 90% и 80% от должностного оклада руководителя учреждения.

2.10.6 Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве средних должностных окладов работников, относимых к основному персоналу (СДО), применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Таблица №1

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве средних должностных окладов работников, относимых к основному персоналу (СДО), применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

2.11 Оплата труда преподавателей в общеобразовательном учреждении

2.11.1 Оплата труда преподавателей в общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.11.2 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

2.11.3 Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3-х человек: директор, представитель профсоюза школы, представитель от коллектива. Руководитель утверждает тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.11.4 Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификационный список педагогических работников в учреждении составляется ежегодно на 1 сентября

2.11.5 В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год: руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки). Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.11.6 Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.11.7 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.11.8 Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного

полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

2.11.9 При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.11.10 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

2.11.11 Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

2.11.12 Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. Расчет почасовой оплаты производится по формуле :

$$ТС / 75 * Ч = ОЧ$$

ТС - тарифная ставка с учетом персональной надбавки за квалификацию

Ч – количество отработанных часов

ОЧ - оплата за часы замены

при замещении временно отсутствующего воспитателя группы продленного дня по болезни и другим причинам расчет оплаты производится за отработанные дни, исходя из должностного оклада нагрузки воспитателя группы продленного дня с учетом квалификации сотрудника, заменяющего воспитателя группы продленного дня.

2.11.13 Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.11.14 Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

### **3. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы**

3.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы: выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.3 Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.



3.4 При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

- время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).

- если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

3.5 Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.6 Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.7 Выплата за исполнение трудовых обязанностей классного руководителя в размере 2000 рублей устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе составляет 25 человек, если меньшая наполняемость не предусмотрена нормативными правовыми актами.

При более низкой наполняемости указанная выплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и установленной наполняемости.

3.8 Выплата за проверку тетрадей, письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной наполняемости класса и наполняемости. Если проверка тетрадей, письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов учебной нагрузки. Размер доплат (в % к должностному окладу) за проверку письменных работ:

1. начальная школа - 10%
2. русский язык - 20%
3. математика - 15%
4. иностранный язык - 10%
5. черчение - 10%

Размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в руб.
1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	Педагогические работники	20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2	Осуществление подвоза детей в общеобразовательное учреждение	Водители автомобилей	5000 руб., выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за ученую степень; за государственные, ведомственные награды, спортивное звание; за работу не входящую в круг основных обязанностей; единовременные премии. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год и др. периоды)

##### 4.1 Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по учреждению.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- недостижение средних значений показателей по Волосовскому муниципальному району;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Для педагогических работников устанавливается бальная, денежная, процентная оценка выплат стимулирующего характера, для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала выплаты устанавливаются в процентном выражении к должностному окладу (с учетом коэффициентов «масштаб управления» и «межуровневый коэффициент») в размере до 100 % по каждому показателю.

За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в денежном выражении фиксированной суммой.

##### 4.2. Выплаты за высокие результаты работы

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 1; приложение 2).

Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом учреждения.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу).

Оценка деятельности работников производится в срок: до 10 сентября, до 15 января на полугодие; до 23 числа каждого месяца.

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением № 1, устанавливаются на основании:

- «Листа самоанализа педагогического работника», представляемого по форме в соответствии с показателями в приложении № 1,

- решения комиссии по оплате труда для всех сотрудников учреждения.

#### 4.3 Выплаты за ученую степень

Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;

- за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям). Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, выплаты за ученую степень кандидата наук не производятся.

#### 4.4 Выплаты государственные, ведомственные награды, спортивные звания

Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания составляет:

- государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате; ведомственные награды – до 20 процентов; спортивные звания – до 10 процентов; награды Ленинградской области – 20 процентов.

Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

Выплаты за спортивное звание устанавливаются:

- работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) физкультурно-спортивной или туристско-краеведческой направленности.

#### 4.5 Единовременные стимулирующие выплаты

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются: по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год и др. периоды), за выполнение конкретной работы (поручения, задания) с учетом отработанного времени;

При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год и др. периоды) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;

- превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;

- качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);

- обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным (приложением 1; приложением 2.) и рассчитаны исходя из тарифной ставки (должностного оклада);

Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);

- связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких работников ОУ;

- требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;

- связана с решением новых или нетиповых задач;

- выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;

- связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;
- способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

#### 4.5.1 Социальные выплаты

В учреждении устанавливаются следующие виды социальных выплат:

- единовременное выходное пособие в размере – до 10 000 рублей, при выходе впервые на пенсию по возрасту или состоянию здоровья;
- материальная помощь в связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) – до 10 000 рублей.

В учреждении могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств от приносящей доход деятельности.

### **5. Порядок начисления и выплаты заработной платы**

5.1 Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.2 Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором МОУ «Волосовской СОШ №1»

5.3 Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время (в рабочих днях). В случае не полностью отработанного времени сторожей, расчет заработной платы происходит исходя из отработанных часов. Отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте работнику не оплачивается.

5.4 Заработная плата в МОУ «Волосовской СОШ №1» перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

5.5 Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: 25 числа - заработная плата за 1 половину месяца, за фактически отработанное время (с 1 по 15 число месяца), за минусом исчисленного НДФЛ и постоянных удержаний (с округлением до рубля); 10 числа - окончательный расчет за прошедший месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6 Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях.

5.7 В день выплаты заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.8 При прекращении действия трудового договора Работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

5.9 Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

5.10 Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию

5.11 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех

удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

5.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.13 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Вина работника выражается, например, в поломке станка, механизма, прибора, компьютера или другого оборудования, повлекшей за собой невозможность работы на нем.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан уведомить своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в письменной или устной форме

## **6. ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

6.1 Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ на основании приказов (распоряжений) о привлечении работника (работников) к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2 Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ на основании приказа (распоряжения) о привлечении работника (работников) к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад:

– в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере не менее двойной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.3 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **7. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

7.1 В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2 Размер и порядок индексации заработной платы определяется приказом директора Учреждения на основании постановления администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области. Приказ должен быть издан не позднее месяца после окончания расчетного периода.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом генерального директора Организации или в иной срок, указанный в данном приказе.

8.2 Работники Организации должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

8.3 Настоящее Положение действует до его отмены приказом директора организации. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном для его утверждения.

## 9. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения, для назначения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель	Критерии	Величина	Периодичность выплаты	Примечание
Показатели оценки эффективности деятельности по должности «Социальный педагог»					
П1.	Работа по профилактике нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения.	разнообразные формы работы с обучающимися по профилактике нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения.	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П2.	Охват детей группы «риска» кружковой работой в школе	положительная динамика охвата кружковой работой детей группы «риска»	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П3.	Профилактика девиантного поведения	положительная динамика обучающихся, находящихся на учете в ОДН и динамика правонарушений	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П4.	Качество отчетной документации	своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		высокое качество исполнения отчетной документации			
		качественный анализ социальной педагогической деятельности за триместр (учебный год)			
П5.	Работа с детьми, находящимися под опекой	учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	0 - 3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П6.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.	0-3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П7.	Внешняя оценка деятельности	наличие позитивных отзывов в адрес социального педагога со стороны родителей, учащихся, учителей.	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П8.	Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период	количество обучающихся, группы «риска» охваченных оздоровительной работой / численность обучающихся	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	

П9.	Трудоустройство подростков в свободное от обучения время.	количество обучающихся группы «риска», трудоустроенных в свободное от учебы время работой / численность обучающихся, входящих в «группу риска»	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П10	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели оценки эффективности деятельности по должности «Педагог-психолог»					
П1.	Успешность проведения психологических работ	Отсутствие замечаний со стороны администрации	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П2.	Успешность проведения психопрофилактических занятий	Наличие положительных отзывов родителей, детей	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П3.	Успешность проведения психологических консультаций	Наличие положительных отзывов со стороны классных руководителей, родителей, учащихся	0-3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П4.	Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися	Наличие положительных отзывов заместителя директора по ВР	0-3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П5.	Успешность проведения психокоррекционных занятий	Наличие положительных отзывов родителей, детей	0 - 3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П6.	Использование в работе современных психологических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	Применение мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П7.	Внешняя оценка деятельности	наличие позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей, учащихся, учителей.	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П8.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	прохождение курсов повышения квалификации в соответствии с установленными сроками	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П9.	Участие во внешкольной, профессиональной деятельности	участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно - методических центрах	0 - 4 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	



Показатели оценки эффективности деятельности по должности «Логопед»					
П1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	положительная динамика коррекционно-развивающей работы	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		охват детей, нуждающихся в логопедической помощи, превышение нормативной наполняемости групп	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П2.	Внедрение современных информационных технологий	использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П3.	Взаимодействие специалистов	активное взаимодействие: со специалистами МППС по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья,	0- 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		с дошкольными образовательными учреждениями	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П4.	Профессиональные достижения	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П5.	Включенность в методическую работу	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы, наличие авторской концепции)	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П6.	Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей и учителей	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П7.	Сохранение здоровья обучающихся	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		качественная организация летней оздоровительной работы на базе школы	0 - 1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
		организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 - 1 баллов		
П8.	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0 - 2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели оценки эффективности деятельности по должности «Воспитатель ГПД»					

П1.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы школы		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П2.	Сохранение контингента обучающихся		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное выполнение должностных обязанностей		0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П4.	Участие в опытно-экспериментальной научно-исследовательской работе, инновационной деятельности (использование новых методик, технологий преподавания)		0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П5.	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников		0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П6.	Обобщение передового педагогического опыта: выступления на методических объединениях, педагогических советах; открытые уроки; печатные работы, размещение материала на сайте школы		0-3 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П7.	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями		0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П8.	Отсутствие замечаний по ведению документации по		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	

	итогах проверок				
П9.	Активное использование информационных, здоровьесберегающих технологий при проведении занятий		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П10.	Отсутствие травматизма учащихся		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П11.	Сохранность мебели, школьного оборудования		0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели оценки эффективности деятельности по должности «Педагог дополнительного образования», «Педагог – организатор»					
П1	качественная организация внеклассной деятельности с обучающимися	Наличие положительных отзывов со стороны родителей, учащихся, классных руководителей	0-5 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	качественное проведение внутришкольных культурно-массовых мероприятий	Наличие положительных отзывов замдиректора по ВР	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	наличие разнообразных форм работы с привлечением учителей и родителей.	Наличие положительных отзывов со стороны администрации	0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П4	исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	участие в разработке и реализации основной образовательной программы школы	По факту	0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	результативность участия в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях, конференциях и т.д.	По факту	Муниципальный уровень 0– 2 баллов Региональный 0-5 баллов Всероссийский 0 – 8 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	отсутствие травматизма во внеурочной деятельности	По факту	0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	

П7	результативная индивидуальная деятельность с обучающимися	Наличие победителей, призеров и лауреатов творческих конкурсов (по факту)	Муниципальный уровень 0– 2 баллов Региональный 0-3 баллов всероссийский 0– 5баллов	Ежемесячно, полугодие, год	за каждого участника
П8	Применение в работе современных педагогических технологий, в т.ч. ИКТ	использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0-1 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П9	Включенность в опытно-экспериментальную методическую работу школы	проведение мастер – классов, открытых мероприятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, авторской концепции	Школьный уровень 0– 1 баллов Муниципальный уровень 0– 3 баллов  Региональный 0-5 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
П9	Дополнительные критерии	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий (по факту)	0-2 баллов	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Бухгалтер»					
П1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие замечаний	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	Повышение квалификации	По факту	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П4	Система работы с администрацией по курируемым направлениям в соответствии с функциональными обязанностями		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	Наличие системы мониторинга (внутренний контроль)	по курируемым вопросам	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса, нашедших отражение в административных актах.		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П7	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	

	проверяющих органов.				
П8	Своевременное исполнение бюджетных операций	По факту	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П9	Дополнительная работа: участие в выполнении особо важных работ	По факту	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Библиотекарь»					
П1	Высокая читательская активность	По факту	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	Пропаганда чтения	По факту	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	Оформление тематических выставок с презентацией	по факту, отзыв заместителя директора по ВР	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П4	Подготовка, проведение и участие во внеклассных мероприятиях для учащихся, родителей, общественности	по факту, отзывы родителей, классных руководителей	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	отсутствие замечаний со стороны администрации	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	Работа с медиатекой, ее пополнение	По факту	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П7	Качество обновления библиотечного фонда	наличие отзывов замдиректора по ВР, учащихся, классных руководителей и др.	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Дворник», «Гардеробщик», «Уборщица»					
П1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории		0-40%	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	Оперативность выполнения поручений заместителя директора по АХР		0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	Работа по озеленению помещения и территории ОО	По факту	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П4	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники,		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	

	подготовка к общешкольным мероприятиям)				
П5	Отсутствие случаев травмирования на участке	По факту	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос),	По факту	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П7	Качественное проведение генеральной уборки		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П8	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П9	Совмещение обязанностей, дополнительные виды работ, не входящие в круг обязанностей		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П10	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П11	Высокий уровень исполнительской дисциплины		0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Водитель»					
П1	Безаварийная работа по подвозу школьников		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов ,штрафов ГИБДД		0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	Качественное ведение отчетной документации	По факту	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие замечаний	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	Своевременное прохождение технических осмотров		0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	Соблюдение санитарных норм и	Мойка автобуса	0-50%	Ежемесячно, полугодие,	

	порядка в автобусе			год	
Показатели эффективности деятельности по должности « Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания », «Сантехник»					
П 1	Качественный текущий ремонт школьного оборудования, мебели, замков и т.д.	По факту	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 2	Оперативность выполнения поручений заместителя директора по АХР школы		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей		0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	отсутствие повторных заявок на данный объект	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	Совмещение обязанностей, дополнительные виды работ, не входящие в круг обязанностей		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности « Лаборант»					
П 1	Качественная и своевременная подготовка лабораторного оборудования к практическим работам, отсутствие травматизма учащихся		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 2	Обеспечение порядка на рабочем месте, сохранность школьного имущества		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	

	обязанностей				
П 4	Исполнительская дисциплина		0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 5	Совмещение обязанностей, дополнительные виды работ, не входящие в круг обязанностей		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Инженер-программист»					
П 1	Качественное обслуживание компьютерного, интерактивного оборудования	По факту	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 2	Оперативность и качество выполнения заявок по незначительному ремонту оргтехники	По факту	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей		0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 4	Наличие положительных отзывов о деятельности	по итогам проверок	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 5	Исполнительская дисциплина		0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 6	Совмещение обязанностей, дополнительные виды работ, не входящие в круг обязанностей		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Секретарь»					
П 1	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	отсутствие замечаний со стороны администрации школы	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 2	Качественное ведение делопроизводства, в том числе и в электронном виде	отсутствие замечаний со стороны администрации школы	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	



П 3	Своевременная доставка корреспонденции, передача ответственным лицам для работы	по указанию директора	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 4	Оперативное внесение текущих изменений в составе контингента учащихся, в том числе в АИС СГО	отсутствие замечаний со стороны администрации школы	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний со стороны администрации школы	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 6	Наличие положительных отзывов о деятельности	по итогам проверок	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 7	Исполнительская дисциплина		0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 8	Совмещение обязанностей, дополнительные виды работ, не входящие в круг обязанностей		0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
Показатели эффективности деятельности по должности «Учитель»					
П 1	Эффективность работы классного руководителя с обучающимися	По факту, итогам рейдов	0 – 4 баллов	Ежемесячно	(участие в творческих мероприятиях, спортивных соревнованиях сохранность контингента, соответствие внешнего вида учащихся Уставу школы)
П 2	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции (вкл. АИС СГО)	Отсутствие замечаний	0 – 3 баллов	Ежемесячно	
П 3	Результативность очного участия обучающихся в творческих конкурсах,	Наличие победителей. Лауреатов:		по итогам участия	
		Муниципальный уровень	0-1 баллов		

	спортивных соревнованиях и пр.	региональный уровень	0-4 баллов		
		всероссийский	0-8 баллов		
П 4	Осуществление наставничества молодым педагогам, студентам-практикантам	Отчеты руководителю МО	0-2 баллов	Ежемесячно	
П 5	Охват питанием учащихся класса	Критерий классного руководителя, по итогам мониторинга ответственного. за питание	0 – 3 баллов	Ежемесячно	(по нормативам района – не менее 98%)
П 6	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	По факту	0 – 1 баллов	Ежемесячно	
П 7	Работа без больничного листа	По факту	0 – 1 баллов	Ежемесячно	
П 8	Исполнительская дисциплина (вкл. дежурство)	Посещение планерок, педсоветов, своевременная сдача отчетов, дежурство	0 – 3 баллов	Ежемесячно	
П 9	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации, отчётности.	Журналы, личные дела, программы и т.д.	0 – 2 баллов	Ежемесячно	
П10	Эффективность работы классного руководителя с учащимися, склонными к правонарушениям	Не совершили правонарушений, не получили замечаний, принимали участие в классных и общешкольных мероприятиях.	0 – 2 баллов	Ежемесячно	
П11	Организация профориентационной работы с обучающимися	Проведение мероприятий, способствующих выбору профессии (по отчету зама по ВР)	0 – 2 баллов	Ежемесячно	
П12	Включенность педагога в инновационную работу	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов ,активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня (по факту)	0 – 4 баллов	Ежемесячно	
П13	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога, классного руководителя	По факту	0 – 2 баллов	Ежемесячно	

П14	Результаты учебной деятельности по итогам независимой оценки качества образования (ВПр, НИКО, метапредметные к.р. и др.)	Результаты выше средне-районных	0-2 баллов	Ежемесячно	
		Результаты выше средне-областных	0-5 баллов	Ежемесячно	
П15	Участие в работе Школы – лаборатории по подготовке участников олимпиадного движения		4 000 ,00 рублей	Ежемесячно	
П16	Качество освоения учебных программ	Качество успеваемости по предмету в соответствии с уровнем его сложности	0 - 4 баллов	Полугодие год	
		качество результатов ГИА - 9 (по итогам ОГЭ)	Средне областной 0.- 4 баллов средне районный 0 – 2 баллов	Полугодие год	
		наличие «стобальных» работ на ЕГЭ	0 – 2 баллов	Полугодие год	
		качество результатов ГИА-11 (по итогам ЕГЭ)	Средне областной 0.- 8 баллов средне районный 0 – 4 баллов	Полугодие год	
		качество освоения образовательных программ (по итогам независимой оценки качества обучения - НИКО,ВПр, мониторинговые работы)	0 – 4 баллов	Полугодие год	
		отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	0 – 1 баллов	Полугодие год	
П17	Результативность участия в очных предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.п.	наличие победителей и призеров предметных олимпиад и других интеллектуальных соревнований	Всероссийский : 0 –5 баллов; региональный : 0 – 3 баллов ; муниципальны й: 0 – 2 баллов	Полугодие год	за каждого победителя
П18	Привлечение обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному	участие обучающихся с результатами проектной деятельности в научно-практических конференциях, днях науки и т.п.	0 – 3 баллов	Полугодие год	

	изучению учебного предмета	доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы	0 – 3 баллов	Полугодие год	
		положительная динамика количества обучающихся – участников, победителей и призеров спартакиад и других спортивных соревнований	Всероссийский : 0 – 5 баллов; региональный : 0 – 3 баллов ; муниципальны й: 0 – 2 баллов	Полугодие год	
П19	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	региональный уровень 0 - 10 баллов муниципальны й 0 – 5 баллов школьный 0- 3 баллов	Полугодие год	
		проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах	региональный уровень 0-5 баллов муниципальны й 0 - 3 баллов школьный 0-2 баллов	Полугодие год	
		наличие опубликованных работ; наличие индивидуального сайта, обновляемого не реже, чем раз в 10 дней; авторской концепции	0 – 3 баллов	Полугодие год	
		участие педагогов в коллегиальных органах управления ОО, работе школьных комиссий ,методических советов, объединений	0 – 3 баллов	Полугодие год	
		участие в экспериментальной образовательной и методической деятельности	0 – 2 баллов	Полугодие год	
		активное участие учителя в вебинарах и семинарах в режиме онлайн	0 – 1 баллов	Полугодие год	
		использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, МЭШ	0 – 3 баллов	Полугодие год	
		своевременное заполнение и качественное ведение электронных дневников в АИС «Сетевой город», «Апостроф»	0 – 2 баллов	Полугодие год	

		использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	0 – 1 баллов	Полугодие год	
		наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	0 – 1 баллов	Полугодие год	
П20	Качество работы с документацией	исполнительская дисциплина в ведении школьной нормативно-правовой документации.	0 – 3 баллов	Полугодие год	
		объективность и своевременность выставления текущих, триместровых, полугодовых и годовых отметок	0 – 1 баллов	Полугодие год	
		своевременное представление рабочих программ, календарно-тематического планирования и УМК	0 – 2 баллов	Полугодие год	
		своевременное оформление личных дел учащихся	0 – 1 баллов	Полугодие год	
П21	Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса	соблюдение норм и правил техники безопасности, противопожарной и электробезопасности, своевременное прохождение медицинской комиссии	0 – 1 баллов	Полугодие год	
		сохранность мебели, учебного оборудования, эстетика оформления кабинета, наличие паспорта кабинета	0 – 2 баллов	Полугодие год	
	Оценка со стороны родителей обучающихся	наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг ( по результатам анкетирования, опроса, общественного мнения, рейтинги)	0 – 2 баллов	Полугодие год	
П22	Использование здоровьесберегающих технологий	соблюдение ТБ в урочное время, отсутствие травматизма, применение здоровьесберегающих технологий на уроках и внеурочной	0 – 1 баллов	Полугодие год	

		деятельности			
П23	Дополнительные критерии	качество дежурства по школе	0 -2 баллов	Полугодие год	
		Качество участия обучающихся Школы - лаборатории во Всероссийской олимпиаде школьников	Муниципальный уровень 0- 2 баллов, региональный 0 – 5 баллов, всероссийский 0- 10 баллов	Полугодие год	по итогам участия

Приложение 2 Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения, для назначения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель	Величина	Периодичность выплаты	Примечание
Показатели оценки эффективности деятельности для всех должностей согласно штатного расписания				
П1	Интенсивность и высокое качество труда:	0 - 100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П2	Сложность и напряжённость труда	0 - 30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П3	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей	0 - 100%	Ежемесячно, полугодие, год	Обязанности контрактного управляющего, кадрового учета, механика
П4	Организация массовой спортивно - оздоровительной деятельности	0 -50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П5	Руководство спортивным залом школы, спортивной площадкой (стадионом)	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П6	Ведение отчётности по спортивной работе.	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П7	Заведование школьным музеем	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П8	Руководство детскими творческими объединениями	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П9	Дополнительные виды психолого - педагогических услуг в рамках ОЭР школы	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П10	Ответственность за безопасность ОУ	0-100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П11	Сопровождение обучающихся во время подвоза школьным автобусом	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П12	Обеспечение безопасности условий труда и сохранения жизнедеятельности учащихся во время подвоза детей.	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П13	Эффективная работа по электронному документообороту. Электронная сдача отчетности . Подготовка аналитической информации для общественности, по запросу руководителя и т.д.	0 - 70%	Ежемесячно, полугодие, год	Размещение данных на электронных площадках, в программах «Сбербанк», «Бусгоф», «Госзакупки» и т.д
П14	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал работников бухгалтерии.	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	На момент планирования расходов будущих периодов, тарификации, перетарификации и выполнение функций кассира.
П15	Качество обслуживания компьютерной техники, интерактивного, проекционного, лабораторного оборудования	0-50%	Ежемесячно, полугодие, год	
П16	Ответственность за горячее питание, обеспечение учащихся молоком	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	

П17	Руководство профсоюзной организацией.	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П18	Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта.	0-20%	Ежемесячно, полугодие, год	
П19	Формирование плана работы на месяц.	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 20	Ответственность за информатизацию ОУ	0- 60%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 21	Руководство районным или школьным методическим объединением	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 22	Выполнение функций секретаря педагогического совета	0- 05%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 23	Заведование пришкольным участком	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 24	Руководство научным обществом школы	0-10%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 25	Ведение предметов внеурочной деятельности	рублях	Ежемесячно, полугодие, год	По стоимости академического часа конкретного учителя
П 26	Оперативное обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы	0- 100%	Ежемесячно, полугодие, год	
П 27	Индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (9,11кл.)	рублях	Ежемесячно, полугодие, год	По стоимости академического часа конкретного учителя
П 28	Заведование учебными кабинетами	0-20 %	Ежемесячно, полугодие, год	
П 29	Работа в малокомплектных классах	0-30%	Ежемесячно, полугодие, год	