

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Волосовская средняя общеобразовательная школа № 1»



Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета школы
_____ С.В. Маливаник

Утверждаю.
Директор школы
_____ С.И. Суйконен
Приказ № 448 от 30.08.2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОУ «Волосовская средняя школа № 1»**

СОГЛАСОВАНО
Протокол
Общего собрания
от 28.08.2023 г. № 1

Ленинградская область
г. Волосово

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Волосовская средняя школа № 1» (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.

Используемые термины и сокращения:

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

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Премияльные выплаты – выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, либо выполнение конкретной работы (поручения, задания) требующей длительного подготовительного этапа, либо растянутой по времени ее исполнения.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании заключенного трудового договора.

Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волосовского муниципального района Ленинградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения включает условно - постоянную и условно-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, спортивные звания.

К условно-переменной части относятся:

- стимулирующие выплаты;
- единовременные выплаты (материальная помощь);
- премияльные выплаты, по итогам работы за определенный период, выполнения определенного задания;
- выплаты за государственные, ведомственные награды.

Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

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 с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

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 науки и высшего образования 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.

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.

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.

Тарификационный список учителей 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.

Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то изменения вносятся в тарификационные списки по мере изменения учебного плана.

Тарификационный список педагогических работников в учреждении составляется ежегодно на 1 сентября.

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

Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения.

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 – руководитель) 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. 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.

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

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

Таблица 3

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

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 и выплаты заработной платы.

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

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

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.

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

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.

Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

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.

При прекращении действия трудового договора Работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

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.

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

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику.

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.

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.

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 4.4- 4.6 настоящего Положения.

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

5. Доплата до минимальной заработной платы.

В целях обеспечения установления работникам учреждения размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Ленинградской области, учреждение осуществляет доплату до размера минимальной заработной платы.

Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. 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.

6.2. 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).

6.3. 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.

6.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 6.2. настоящего Положения, не допускается.

Премиальные выплаты по итогам работы:

6.5. Премиальные 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.

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

6.7. Размер премиальных 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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

6.11. 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.

6.12. 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;

6.13. 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 %.

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

6.15. 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 выполненной работником работы устанавливается в денежном эквиваленте (рублях) или процентном соотношении к должностному окладу.

6.16. 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

6.17. 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.

6.18. 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.

6.19. 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

6.20. 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;

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

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

Для назначения премияльной 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 премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается в денежном эквиваленте (рублях).

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

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

6.21. Виды премияльных 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 премияльных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

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

Профессиональная стимулирующая надбавка

6.23. 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.

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

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

7. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. 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.

7.2. 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.

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

8. Заключительные положения.

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

Размер и порядок индексации заработной платы определяется на основании постановления администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области.

Приказ по Учреждению должен быть издан не позднее месяца после окончания расчетного периода.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения или в иной срок, указанный в приказе.

Изменения и дополнения вносятся в Положение в порядке, установленном для его утверждения.

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 автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; повар	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных 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(кв).
- 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 и другими структурными подразделениями,	2,90

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) за счёт регионального бюджета	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5000 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
	- черчение	10 % РДО
4	Водителям, занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) в образовательном учреждении	5000 руб.
5	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

<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	$K = \frac{C}{F} \cdot N$

«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.».

**Показатели оценки эффективности работников учреждения для
осуществления для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы
работников МОУ «Волосовская СОШ №1»**

№ п/п	Категория работников	Критерии надбавок и доплат	Основание для начисления выплаты	Размер в % или абсолютных величинах
1.	Административный персонал	К1 - за качество и общедоступность общего образования в Учреждении, К2 - за создание условий для осуществления образовательного процесса, К3 - за своевременность и качество представления отчетов, справок по ВШК и других сведений, К4 - за эффективность управления. К5 - за экономию и рациональное распределение финансовых средств Учреждения,	Отсутствие замечаний	до 100% от должностного оклада по каждому критерию
2.	Учебно-вспомогательный персонал	К6 - за своевременную и качественную подготовку сведений по дополнительным запросам, К7 - за внедрение и освоение новых программных продуктов К8 - за формирование и ведение сведений о трудовой деятельности сотрудников в электронном виде (формирование отчетов в ИС ПФР: СЗВ –ТД, СЗИ –ТД) К9 - за ведение бухгалтерского учета в программных продуктах, К10 - за выполнение функций «контрактного управляющего», К11 – осуществление внутреннего контроля К12 - за проведение тарификации и перетарификации, К13 - за работу с документами по осуществлению платных услуг в ОО	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности. Отсутствие замечаний	до 100% от должностного оклада по каждому критерию
3.	Педагогический персонал	К14 - за дополнительную работу по подготовке к государственной итоговой аттестации		до 30% от ставки
		К 15 - за подготовку, участие и		до 100% от

		наличие призовых мест в конкурсах педагогического мастерства		ставки
		K16 - за руководство Методическим советом школы	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 50 % от ставки
		K17 - за руководство школьным (районным) методическим объединением учителей	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	До 15% от ставки
		K18 - за руководство творческим, научным, спортивным и другими детскими объединениями, клубами	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 50% от ставки
		K19 - за выполнение функций наставника (учитель-учитель, учитель-студент)	Распорядительный акт о назначении ответственного.	до 15 % от ставки
		K20 - молодым специалистам в возрасте до 35 лет, не имеющим педагогического стажа свыше 3 лет		до 15% от ставки
		K21 - за работу председателя профсоюзного комитета	Распорядительный акт о назначении ответственного.	до 10 % от ставки
		K22 - за выполнение функций секретаря педагогического совета	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 5 % от ставки
		K23 - за организацию массовой спортивно-оздоровительной деятельности		до 50% от ставки
		K24 - за руководство спортивными объектами спортивной инфраструктуры ОО (спортзал, спортивная площадка, стадион, бассейн и пр.)	Распорядительный акт о назначении ответственного.	до 10 % от ставки
		K25 - за ведение отчетности по спортивной работе в ОО	Отсутствие замечаний	до 20 % ставки
		K26 - за заведование школьным музеем	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 50 % ставки
		K27 - за заведование пришкольным участком		до 30 % от ставки

4.	Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал	К28 - за заведование кабинетами «повышенной опасности» (химии, физики, информатики, технологии)	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 20% от ставки
		К29 - за наличие государственных ведомственных наград, спортивных званий		до 30 % от ставки
		К30 - за ведение курсов внеурочной деятельности	Распорядительный акт.	В рублях, по стоимости академического часа учителя
		К31 - за ведение электронных баз данных и системы ГИС СОЛО, ФИС ФРДО, ЕГИССО и прочее	Отсутствие замечаний	до 100% от ставки
		К32 - за оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	до 100% от ставки
		К33 - за формирование, обработку и передачу электронных документов и отчетов с использованием программных продуктов «АЦК», «АЦК финансы», «Сбербанк Клиент Онлайн» и прочее	Отсутствие замечаний	до 100% от ставки
		К34 - за работу с сайтами «РГИС ЭЭЛО», «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности», «Бусгоф», «ЕИС», «Госзакупки» и др.	Отсутствие замечаний	до 100% от ставки
		К35 - за качество обслуживания компьютерной техники, интерактивного, лабораторного оборудования	Отсутствие замечаний	до 100 % от ставки (оклада)
		К36 - за своевременное размещение и обновление информации на официальном сайте ОО, ведение «instagram» школы, группы в vk.	Отсутствие замечаний	до 20% от ставки
		К37 - ответственность за информатизацию в ОО	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 100 % от ставки
		К38 - за экспериментальную инновационную работу в рамках экспериментальной площадки в рамках национального проекта «Образование»		до 20% от ставки
		К39 - за выполнение особо важных и значимых работ, высокую		до 100 % от ставки

	напряженность труда		
	К40 - ответственность за безопасность в ОО	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 70 % от ставки
	К41 - за выполнение обязанностей механика	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 100% от ставки
	К42 - за сопровождение обучающихся во время подвоза школьным автобусом	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 15 % ставки
	К43 - за организацию горячего питания и обеспечение обучающихся молоком	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 100 % от ставки
	К44 - за организацию сетевого взаимодействия при реализации образовательных программ	Распорядительный акт о назначении ответственного.	до 20 % от ставки
	К45 - за качество работы по обучению в предметных «стратах»		до 30 % от ставки
	К46 - за качество обновления библиотечного фонда	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 50 % от ставки
	К47 – Руководство центром образования «Точка роста»	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	До 40 % от ставки
	К48 - Участие педагогических работников в районной «Школе молодого специалиста» (ШМС)	Распорядительный акт о направлении в ШМС, Отчет о деятельности	до 30%
	К49 - Ведение персонифицированного учета, воинского учета и бронирования	Распорядительный акт о назначении ответственного Функциональные обязанности	до 30%

		K50 – Работа на престиж школы		до 100% от ставки
		K51 – Обеспечение безопасности обучающихся во время проведения мероприятий, соревнований	Отсутствие травматизма	до 100% от ставки
		K52 – Выполнение срочных поручений руководства, не входящих в круг обязанностей		до 100% от ставки
5.	Обслуживающий персонал	K53 - за участие в текущем ремонте помещений учреждения		до 100% от ставки
		K54 - за обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся и педагогов во время подвоза школьным автобусом (для водителей)	Распорядительный акт о назначении ответственного. Функциональные обязанности.	до 100 % от ставки
		K55 - за оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	до 100 % от ставки
		K56 - за выполнение особо важных и значимых работ	Отсутствие замечаний	до 100 % от ставки
		K57- за систематическое соблюдение санитарных норм и порядка в школьном автобусе	Отсутствие замечаний	до 50% ставки
		K58- за высокое качество работы по сохранности школьного здания и объектов школьной инфраструктуры	Отсутствие замечаний	до 100 % ставки
		K59 – Работа на престиж школы		до 100% от ставки
		K60- Выполнение срочных поручений, не входящих в круг обязанностей		до 100% от ставки
		K61 – Обеспечение безопасности обучающихся во время проведения мероприятий, соревнований	Отсутствие травматизма	до 100% от ставки
		K62 – Доведение до МРОТ		% от ставки до размера МРОТ в соответствии с действующим региональным соглашением

Приложение 7
к положению

1. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности учителя

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Наставничество	Подготовка обучающихся к очному этапу олимпиад, конкурсов, соревнований (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	1		
			регионального уровня	2		
			федерального уровня	3		
2		Наличие обучающихся - победителей очного этапа олимпиад, конкурсов, соревнований (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2		
			регионального уровня	4		
			федерального уровня	8		
3		Осуществление методической помощи педагогическим работникам (молодым специалистам, имеющим профессиональные дефициты)	выполнение в отчетный период запланированных мероприятий	2		
4						
5	Участие педагога в проектных (творческих) группах	Участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	регионального уровня	2		
			федерального уровня	3		
6		Участие в рабочих группах	руководитель группы	3		
			участник группы	1		

7	Управление качеством образования	- наличие «стобальных» работ на ЕГЭ	2 балла за каждого ученика	2		
8		-Результативность ГИА -11 (без «2»): а) по обязательным предметам; б) по предметам по выбору	(от 75% учеников свыше 55 баллов – 3б., от 50% - 2 балла, менее 50 % - 1 балл.) КЗ на МА (Б): менее 60 % - 0 б, 60 – 74 % - 1 б, 75 - 89 % - 2 б, 90 - 100 % – 3 б. б) от 75 % свыше 55 б. - 2 б., от 50 % - 1 балл.	Максимальный балл: - 3 - 2		
9		- Результативность ГИА-9: а) по обязательным предметам; б) по предметам по выбору	Качество знаний на ОГЭ: а) МА: ниже 40% - 0; от 41 до 54% -1 б., от 55 до 79 % - 2 б., от 80 % - 3б. РУ: ниже 50% - 0; от 50 до 64% -1 б., от 65 до 79 % - 2 б., от 80 % - 3б. б) от 50 до 64% -1 б., от 65 до 79 % - 2 б., от 80 % - 3б.	Максимальный балл: - 3 - 2		
10		Отсутствие неуспевающих обучающихся по итогам учебного периода		1		
11		Отсутствие обучающихся, имеющих одну отметку «3» по итогам учебного периода		1		
12	Организация распространения собственного	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация	школьного уровня	2		
			муниципального уровня	3		

	опыта	методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	регионального уровня	6		
			федерального уровня	8		
13		Участие в профессиональных конкурсах (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2		
			регионального уровня	4		
			федерального уровня	6		
14		Победа (лауреатство) в профессиональных конкурсах (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	4		
			регионального уровня	8		
			федерального уровня	10		
15	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности учителя	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений		1		
16		Наличие положительных отзывов о деятельности учителя в открытых информационных системах, СМИ		3		
17		Отсутствие замечаний к деятельности учителя по результатам ВСОКО		3		
18	Ведение школьной документации	Отсутствие замечаний по ведению электронного журнала успеваемости		3		
19		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	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
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		3		

		(диагностические материалы, памятки, методические пособия и др.)				
		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:	40 баллов		
--	--	---------------------------------	-----------	--	--

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Шкала оценивания	Количество о баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
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	муниципального уровня	2		

		мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (по наибольшему показателю)	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	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	3		
2		Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	5		
3		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	5		
4			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>)	5		
6		Отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского учета за период, предшествующий отчетному	5		
7		Отсутствие или минимально допустимая сумма штрафов	5		

8		Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (усовершенствование бухучета за счет внедрения нового программного обеспечения)	2		
9	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие жалоб и обращений от работников	4		
10		Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов.	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	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Уровень организации хозяйственной деятельности	Своевременный и качественный контроль за работой сотрудников прямого подчинения	5		
		Организация субботников и других общественных работ	3		
		Руководство хозяйственной деятельностью, осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием объекта	5		
2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок и аварий. Своевременный еженедельный обход и осмотр здания	3		
3.	Материально – техническое	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности. Правил внутреннего трудового	5		

	обеспечение учебного процесса	распорядка			
		Сохранность материальных ценностей по результатам инвентаризации	5		
		Сотрудничество с различными службами, подрядными организациями	5		
		Своевременное повышение уровня квалификации	2		
		Оперативное и качественное выполнение заданий, распоряжений, приказов руководителя	4		
		Выполнение дополнительной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и/или уставной деятельности	3		
Максимальное количество баллов			40 баллов		

6. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности воспитателя ГПД

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Обеспечение условий присмотра и ухода за детьми в ГПД	сохранность контингента воспитанников, посещающих группу (стабильность состава)	1		
2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	отсутствие нарушений (замечаний) по соблюдению требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	1		
		отсутствие травматизма	1		
3.	Качество организации физкультурно – оздоровительных,	наличие воспитанников - победителей (призеров) творческих конкурсов, спортивных	1		

	культурных мероприятий	соревнований (по наибольшему показателю):	2		
			4		
4.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	2		
			3		
		участие в рабочих группах	2		
			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.)	1		
			2		
			3		
6.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
		Наличие положительных отзывов о деятельности воспитателя ГПД в открытых информационных системах, СМИ	1		
		Отсутствие замечаний 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	Максимальное количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	организация внеурочных, общественно - массовых мероприятий, тематических недель, акций	4		
		индивидуальное наставничество обучающихся по подготовке обучающихся к ГИА, олимпиадам, конкурсам	3		
		наличие воспитанников - победителей (призеров) очного этапа творческих конкурсов, спортивных соревнований (по наибольшему показателю)	5		
2.	Наставничество	осуществление методической помощи педагогическим работникам (молодым специалистам, педагогам, имеющим профдефициты)	3		
3.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	3		
		участие в рабочих группах	2		
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.)	3		

		Участие, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель) <i>(по наибольшему показателю)</i>	2		
			4		
			6		
5.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
		Наличие положительных отзывов о деятельности в открытых информационных системах, СМИ	1		
		Отсутствие замечаний(нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	3		
		Максимальное количество баллов	40 баллов		

8. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности социального педагога

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Максимально е количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле (за текущий период)	3		
		Снижение количества обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД (за текущий период)	3		
		Отсутствие обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД (за текущий период)	5		

		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д., направленных на работу с семьей	5		
		Обеспечение 100% занятости обучающихся, состоящих на учете ПДН ОМВД, внутришкольном контроле внеурочной деятельностью, дополнительным образованием	2		
2.	Участие педагога в проектных(творческих)группах	участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки	2		
		участие в рабочих группах	2		
3.	Организация распространения собственного опыта	проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д.)	5		
		Участие, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (лауреат - победитель)	6		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2		
4.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Наличие положительных отзывов о деятельности в открытых информационных системах. СМИ	2		

		Отсутствие замечаний(нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	3		
		Максимальное количество баллов	40 баллов		

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Проведение образовательных, воспитательных мероприятий для обучающихся, направленных на привитие любви к чтению (за текущий период)	8		
		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д., направленных на работу с семьей.	8		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	8		
2.	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	8		
		Отсутствие замечаний (нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	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	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
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 (по наибольшему показателю)	муниципальный уровень	2		
			региональный уровень	4		
			федеральный уровень	6		
2.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	отсутствие травматизма при проведении массовых мероприятий, акций	Да/нет	1		
3.	Участие педагога в проектных (творческих) группах, МО	Участие организации в инновационной деятельности в качестве инновационной площадки (по наибольшему показателю)	регионального уровня	2		
			федерального уровня	4		
		участие в рабочих группах, МО	руководитель группы	2		
			участник группы	1		
4.	Организация распространения	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, активное участие в	муниципального уровня	2		

	собственного опыта	методических мероприятиях, публикация методических разработок в печатных изданиях и т. д. (по наибольшему показателю)	регионального уровня	4		
			федерального уровня	6		
		Участие в профессиональных конкурсах (по наибольшему показателю)	муниципального уровня	2		
			регионального уровня	4		
			федерального уровня	6		
		Результативность участия в профессиональных конкурсах (победа, лауреатство) (по наибольшему показателю)	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				40 баллов		

11. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности библиотекаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Обеспечение качества результатов образования и обеспечение его доступности	Проведение образовательных, воспитательных мероприятий для обучающихся, направленных на привитие любви к чтению (за текущий период)	3		
2		Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения и т.д., направленных на работу с семьей.	3		
3		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	3		
5		Отсутствие замечаний (нарушений) по результатам ВСОКО, внешнего контроля, мониторинга	3		
Максимальное количество баллов			15 баллов		

12. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности бухгалтера

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Своевременное оформление документов	3		
2		Отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского учета за период, предшествующий отчетному	3		

3		Качественная работа с сайтом bus.gov	2		
4		Отсутствие ошибок при расчете и начислении заработной платы	3		
5		Своевременное проведение расчетов с налоговыми органами, внебюджетными фондами, поставщиками и подрядчиками	3		
6		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3		
7	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов, участников образовательных отношений	3		
		Максимальное количество баллов	20 баллов		

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Качественное обслуживание компьютерного, интерактивного оборудования	3		
2		Оперативное и качественное выполнение заявок по незначительному ремонту оргтехники	3		
3		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	3		
4	Внутришкольная и внешняя оценка	Внешняя оценка деятельности работника	3		

5	деятельности	Обеспечение порядка на рабочем месте. Сохранность школьного имущества, поддержание его в надлежащем состоянии. Своевременная подача заявок на оснащение инвентарем.	3		
		Максимальное количество баллов	15 баллов		

14. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности педагога-организатора

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Своевременная сдача отчетов, обработка документации, предоставление планов работы	3		
		Качественная организация внеклассной деятельности обучающихся	3		
2		Наличие разнообразных форм работы с привлечением всех участников образовательных отношений	3		
3		Результативность участия в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях, конференциях и т.д. (за каждого обучающегося).	3		
4		Оперативное выполнение заданий, распоряжений заместителя руководителя	3		
5		Включенность в методическую работу школы (открытые мероприятия, семинары, конференции, мастер-классы, выступления, организация выставок, наличие авторской концепции)	3		
6		Профессиональные достижения (очное участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие	3		

		печатных публикаций и др.)			
7		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	3		
8	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и обучения	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, ПВТР, случаев травматизма во внеурочной деятельности	3		
		Максимальное количество баллов	27 баллов		

15. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности секретаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Соответствие единым требованиям к оформлению личных дел, карточек сотрудников, ведению внутренней документации	3		
2		Своевременное предоставление качественной информации и документов для начисления заработной платы работников	3		
3		Качественное ведение трудовых книжек и журнала по их перемещению	2		
4		Оперативное доведение (в течение 2 дней) информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	1		
5		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя, заместителя	2		

		руководителя			
6		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, ПВТР	2		
7	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	2		
		Максимальное количество баллов	15		

16. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности лаборанта

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Качественная и своевременная подготовка лабораторного оборудования к практическим работам, отсутствие травматизма обучающихся	3		
2.		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов заместителя руководителя	3		
3		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	3		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Обеспечение порядка на рабочем месте. Сохранность школьного имущества, поддержание его в надлежащем состоянии. Своевременная подача заявок на оснащение инвентарем.	3		

5		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	3		
		Максимальное количество баллов	15 баллов		

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Безаварийная работа по подвозу обучающихся	3		
2		Отсутствие предписаний технадзора по ПДД контролирующих органов, штрафов ГИБДД	3		
3		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	3		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Обеспечение порядка на рабочем месте. Сохранность школьного имущества, поддержание его в надлежащем состоянии. Своевременное прохождение техосмотров	3		
5		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	3		
6		Наличие дополнительных рейсов по подвозу обучающихся на соревнования, конкурсы, олимпиады т. д.	3		
		Максимальное количество баллов	18 баллов		

18. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности дворника

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на участке школы и прилегающей территории, доступов к зданию и эвакуационным выходам, своевременное выявление неисправностей ограждения, замков, целостности окон и т.д.	2		
2		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя ОУ, заместителя руководителя	2		
3	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	2		
4		Сохранность инвентаря, поддержание его в надлежащем состоянии. Своевременная подача заявок на оснащение инвентарем.	2		
5		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	2		
		Максимальное количество баллов	10 баллов		

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет	Количество баллов (выставляет
----------	------------	---------------------	----------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

				работник)	комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок и аварий.	2		
2		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов заместителя руководителя	2		
3		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	2		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Сохранность инвентаря, поддержание его в надлежащем состоянии. Своевременная подача заявок на оснащение инвентарем.	2		
5		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	2		
		Максимальное количество баллов	10 баллов		

20. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности гардеробщика

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка в помещении гардероба и рекреации перед гардеробом. Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей и наличие номерков	3		

2		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий руководителя ОУ, заместителя руководителя	2		
3	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, ПБТР	3		
4		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	2		
		Максимальное количество баллов	10 баллов		

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

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка в помещениях на закрепленном участке. Контроль за наличием мыла, ТБ в сан.узлах и других расходных материалов.	2		
3		Своевременная подача заявок на моющие, дезинфицирующие ср-ва, расходные материалы и инвентарь.	1		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя ОУ, заместителя руководителя	1		
5		Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, ПБТР	2		

6		Особый режим уборки помещений:, уборка территории с большой проходимостью и загрязнением, уборка и дезинфекция инвентаря, большого количества сан.узлов.	2		
7		Сохранность инвентаря, грамотное и экономичное расходование моющих и дезинфицирующих средств.	1		
10		Выполнение обязанностей, связанных с производственной необходимостью	1		
		Максимальное количество баллов	10 баллов		

22. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности сторожа

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Количество баллов	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)
1	Качество выполнения обязанностей	Эффективная профилактическая работа по предупреждению чрезвычайных происшествий	2		
2		Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов заместителя руководителя	2		
3		Сохранность школьного имущества, своевременное реагирование на возникновение ЧС	2		
4	Внутришкольная и внешняя оценка деятельности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка	2		
5		Выполнение обязанностей, связанных с	2		

		производственной необходимостью			
		Максимальное количество баллов	10 баллов		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности учителя по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатель (П)	Критерий (К)	Шкала оценивания критерия	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)	Примечание
1.	Доступность и результативность образовательной деятельности	Успеваемость по предмету (на основании предварительных отчетов по успеваемости из ГИС СО ЛО)	100 % – 4 балла менее 100 % - 0 баллов (в 1 классе – 4 балла)			
		Организация индивидуальной работы с обучающимися «группы риска», мотивированными обучающимися.	Проведение консультаций (ведение журнала с подписями обучающихся) – от 1 до 3 баллов (в зависимости от количества детей и числа консультаций)			
2.	Профессиональное развитие учителя	Результаты методической работы, трансляция обобщенного опыта, самообразование/ Подтвержденное участие в инновационных проектах, разработке развивающих программ, Программы развития ОО, выступления на семинарах, конференциях, фестивалях различного уровня. Активное участие в реализации проектов, программы развития ОО. Работа на престиж школы и т.д.	- Подтвержденное участие (выступление с докладами, отчетами по прохождению КПК, работе над темой по самообразованию) в работе ШМО или муниципального МО, педсоветов, творческих групп по разработке Программы развития ОО, локальных актов – от 1 до 3 баллов - Проведение открытых мероприятий и уроков, мастер-классов. очные выступления на			

			семинарах и конференциях: школьный уровень – 2 балла , муниципальный уровень – 3 балла , региональный – 4 балла , федеральный уровень – 6 баллов .			
3.	Создание элементов образовательно-информационной инфраструктуры	Оформление кабинета, информационных стендов и уголков в рекреациях школы. Подготовка пресс-релизов и пост-релизов о мероприятиях, статей, материалов для размещения на сайте школы/группе школы ВКонтакте, Сферуме, СМИ и пр. Наличие функционирующих сайтов педагогов в сети Интернет (с предоставлением скриншотов). Ведение группы класса в социальных сетях. Указание ссылок на Интернет-ресурсы обязательно. По предоставлению информации заместителей директора.	- Наличие обновления оформления кабинета, стендов и уголков в рекреациях – от 0 до 2 баллов. - Наличие пресс-релизов и пост-релизов о мероприятиях, статей, материалов, опубликованных на сайте, и стендах школы, отзывов на сайте bus.gov.ru – 1 балл за каждый. - Обновление полезной и важной информации в группе класса в Сферум (не реже 2 раз в неделю) – 1 балл			
4.	Организация и результативность внеурочной и внеклассной деятельности	Подтвержденное участие в организации, подготовке и проведении общешкольных мероприятий. Выполнение поручений руководства при организации и проведении мероприятий (оформление выставок, дежурство, регистрация участников, экскурсии и пр.) Баллы за каждое мероприятие суммируются.	За каждое мероприятие - 1 балл			

5	Результативность организации и проведения профориентационной работы с обучающимися	Подтвержденное проведение мероприятий, способствующих выбору профессии (организация экскурсий на предприятия, классных часов и занятий с привлечением специалистов – представителей профессий и т.д.) Заполняется по справке заместителя директора по ВР, наличие приказов или распоряжений по ОО.	- Качественная организация и проведение мероприятий с сохранением жизнедеятельности участников образовательных отношений – 3 балла Пассивное участие в проводимых мероприятиях – 1 балл			
6.	Высокая интенсивность и напряженность деятельности, проявление инициативы	Разнообразие форм внеурочной воспитательной работы с обучающимися, организация работы с одаренными детьми (подготовка к конференциям, конкурсам, олимпиадам и т.п.). Использование в образовательной деятельности электронных учебных платформ. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных.	-Организация поездок с обучающимися в музеи, театры, на выставки и т.д. – 2 балла -Сопровождение в другие учреждения (образования, культуры и т.д.) для участия в различных мероприятиях в нерабочее время – 1 балл - Проведение занятий по подготовке к предметным олимпиадам, ЗМШ, «Школа-лаборатория» - от 1 до 3 баллов (в зависимости от количества детей и числа консультаций) - Участие в процедуре проведения и проверки ВПР, мониторинговых и тестирований различного уровня, ИС в 9 классе, ИСИ в 11 классе и т.п. – 2 балла			
ИТОГО						