

Комитет по образованию администрации
Муниципального образования «Всеволожский муниципальный район»
Ленинградской области
**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
«Центр образования «Кудрово»**

РАССМОТРЕНО

на заседании Общего собрания работников
МОБУ «СОШ «ЦО «Кудрово»
Протокол от 28.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МОБУ «СОШ «ЦО
«Кудрово»
от 28.08.2023 № 575

Положение об оплате труда и стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа «Центр образования «Кудрово» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяет свое действие на период с 01.09.2023 г.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание учреждения формируется в соответствии с Постановлением администрации «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, за счет средств местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.8. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения. Плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части устанавливается Приказом Комитета по образованию администрации «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, в разрезе категорий сотрудников и источников финансирования.

- 1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:
- при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;
 - при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
 - при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;
 - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда.

Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

1.13. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года, в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации в установленные локальным актом учреждения сроки, путем перечисления на банковский счет сотрудника, открытый к национальной платежной карте «МИР».

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где, ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения.

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где, ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения;

Φ – фактический объем педагогической работы (учебной нагрузки), в часах;

Н – норма часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.2. Расчетная величина (далее – РВ) устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район»

Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности включая специалистов и служащих составляет:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные 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; дворник; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	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; контролер технического состояния автотранспортных средств	1,20
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80
	<p>Примечание:</p> <p><1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы формулируется и утверждается приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников по следующим профессиям:</p> <p>Водитель автобуса; Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</p>		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; секретарь; комендант	1,20
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист, менеджер, эксперт	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 внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	2,50
Должности, не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы.	1,95
		Специалист по охране труда II категории	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Контрактный управляющий	2,50

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,80
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	2,60
Должности, не включенные в ПКГ	Главный библиотекарь	2,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Младший воспитатель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог- психолог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор<1>; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Руководитель структурным подразделением	2,90
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		Медицинская сестра	1,85
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70

<1> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

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

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения;

ПЗ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения;

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10
Работники учреждений образования (за исключением руководителей и педагогических работников)	высшая категория	0,15
	первая категория	0,10
	вторая категория	0,05

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ПЗ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

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

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$VK = ДО \cdot KK$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с минимальным должностным окладом директора учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от минимального должностного оклада директора учреждения
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по дошкольному образованию	90
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	90
Заместитель директора по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

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

$$СДО_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно пункта 2.3 настоящего Положения.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 8 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 8 к настоящему Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);
 - выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.
- Выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)
- 3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):
- доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности); доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.4. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы) в соответствии с трудовым законодательством на основании приказов директора. В случае замещения учителем в своё рабочее время отсутствующего учителя по предметам: технологии, иностранному языку, информатике и ИКТ, оплата труда производится в 50% размере от почасовой оплаты труда.
- Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 3.5. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.
- Работнику, замещающему менее квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (выше, чем у замещаемого работника) квалификацией.
- 3.6. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

- 3.7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.
- 3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка

заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.7 Положения.

3.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.7 Положения.

3.10. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.8-3.9 Положения, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы; стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ; профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов 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;
- недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов,

указанных в настоящем пункте.

4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.10 к Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютном значении в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом. 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.10. Стоимость балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на календарный и/или учебный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы может рассчитываться и устанавливаться на определенный период:

- - в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы);
- - либо в сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);
- - либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работы в выходные и праздничные дни;
- - либо в абсолютной величине (в рублях). Стимулирующая надбавка выплачивается в течение следующего периода равными частями. При определении стимулирующей надбавка по итогам работы учитываются показатели (достижения) за соответствующий период.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на календарный и/или учебный год.

- 4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы может рассчитываться и устанавливаться на определенный период:
- - в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы);
 - - либо в сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);
 - - либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работы в выходные и праздничные дни;
 - - либо в абсолютной величине (в рублях). Стимулирующая надбавка выплачивается в течение следующего периода равными частями. При определении стимулирующей надбавка
 - по итогам работы учитываются показатели (достижения) за соответствующий период.
- 4.16. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.10 к Положению.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

- 4.17. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику по решению руководителя учреждения и (или) решений комиссией по оплате труда.
- 4.18. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).
- 4.19. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.
- 4.20. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.
- 4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.
- 4.22. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.
- 4.23. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профессиональная стимулирующая надбавка

- 4.24. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.
- 4.25. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.
- 4.26. 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.
- 4.27. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

- 4.28. Всем работникам учреждения может производиться премияльная выплата к значимым датам (событиям):
- - к профессиональным праздникам (Дню учителя; Дню дошкольного работника)
 - к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;
 - в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.
- 4.29. Размер премияльных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников. Конкретные размеры премияльных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов годового фонда оплаты труда

5. Материальная помощь

- 5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
 - на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;
 - смерти близкого родственника (супруг/супруга, дети, родители);
 - в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости (впервые); при рождении ребенка;
 - в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
 - в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).
- Период обращения за материальной помощью – в течение месяца со дня наступления соответствующего основания.
- 5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10 000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.
- Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.
- 5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.
- 5.4. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
- 5.5. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премияльных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

- 6.1. Оценка деятельности работников проводится:
для назначения премияльных выплат по итогам работы – в период с 15 по 18 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы:

- за учебный год- в период с 15 по 25 августа;
- календарный год – в период с 10 по 15 декабря.

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

- 6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению.
- 6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.
- 6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).
- 6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.
По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.
- 6.6. В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола уполномоченное(ые) лицо(а) знакомит(ят) каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под подпись.
- 6.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда.
- 6.8. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.
- 6.9. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района

- 7.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Всеволожского муниципального района при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению

к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 9 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(y) - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_ж, КТ_ж, ПК_ж определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием континентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Всеволожского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

7.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия
решений комиссией по оплате труда

1. Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.
2. К компетенции комиссии относятся:
 - определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; расчет выплат компенсационного характера;
 - расчет выплат стимулирующего характера;
 - проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
 - проведение оценки деятельности работников учреждения;
 - выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;
 - выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.
3. Комиссия имеет право:
 - запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
 - определять повестку дня своих заседаний;
 - приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.
4. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
5. В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Директор учреждения не входит в состав комиссии.
6. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.
7. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.
8. Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.
9. Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.
10. Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

- 11.** Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.
- 12.** Секретарь комиссии:
- осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;
 - осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;
 - не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;
 - ведет протокол заседания комиссии;
 - направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;
 - направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.
- 13.** В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.
- 14.** Члены комиссии:
- присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;
 - вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии; представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;
 - вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения; участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;
 - направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.
- 15.** Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.
- 16.** Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений и их заместителей.
- 17.** Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.
- 18.** Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.
- 19.** Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.
- 20.** Решение комиссии направляется директору учреждения.
-

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера за выполнение
работ в других условиях, отклоняющихся от
нормальных

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) <1>	5000 руб.
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5000 руб.
Учителям за проверку письменных работ учащихся: <2>	
по русскому и родному языку	20% РДО <3>
по математике	15% РДО
1-4 классов, по иностранному языку и черчению	10% РДО
Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <4>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <5>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <6>	20% ставки заработной платы

<1> Выплаты, указанные в пунктах 1-2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях – 25 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

<2> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<3> РДО – размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

<4> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

- <5> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.
- <6> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы для должностей педагогических работников, реализующих образовательную программу дошкольного образования

Премиальные выплаты по итогам работы воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла	
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла	
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя	от 0,3 до 1 балла за одну замену	
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие	
		Художественное оформление общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл	
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при осуществлении образовательного процесса	1 балл	
		Соблюдение режимов дня воспитанников	1 балл	
		% пребывания воспитанников в группе:		
		посещаемость свыше 70%	1 балл	
		посещаемость свыше 80%	2 балла	
	посещаемость свыше 90%	3 балла		
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл	
		Отсутствие задолженности по родительской плате	1 балл	
		Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	1 балл	
		Качественная организация праздничных, физкультурно-оздоровительных и тематических мероприятий	1 балл	

5	Эффективная организация образовательного процесса и индивидуального образовательного процесса	Качественная организация непосредственной образовательной деятельности с соблюдением расписания и комплексного тематического планирования.	1 балл
		Качественная организация индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
6	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с еженедельным планированием. Пополнение развивающей предметно-пространственной среды, изготовление пособий своими руками.	1 балл
7	Эффективная деятельность педагога по обеспечению развития и воспитания детей, реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ с воспитанниками	3 балл
		Подготовка победителей, призеров и лауреатов конкурсов:	
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	2 балла
		федеральный уровень	3 балла
Дистанционное участие на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)		0,5 балла	
8	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 балла
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 балла
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
федеральный уровень		5 баллов	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень	10 баллов
		региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	
10	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

**Премияльные выплаты по итогам работы
педагога-психолога**

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя	от 0,3 до 1 балла за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Художественное оформление общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при осуществлении образовательного процесса	1 балл
4	Результативность работы психологической службы	Эффективность работы по обеспечению психологической адаптации воспитанников	1 балл
		Осуществление деятельности, направленной на сохранение психологического, соматического и социального благополучия педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	1 балл
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл
		Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	1 балл
		Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	1 балл
		Качественная организация праздничных, физкультурно-оздоровительных и тематических мероприятий	1 балл
6	Эффективная организация образовательного процесса, эффективная организация индивидуального образовательного процесса	Эффективная организация коррекционно-образовательного процесса с детьми с ОВЗ	1 балл
		Качественная организация индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) детей с ограниченными возможностями здоровья	от 1 до 3 баллов
7	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с лексическими темами недели. Пополнение развивающей предметно-пространственной среды, изготовление пособий своими руками.	1 балл

8	Эффективная деятельность педагога по обеспечению развития и воспитания детей, реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ с воспитанниками	3 балла
		Подготовка победителей, призеров и лауреатов конкурсов:	
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	2 балла
		федеральный уровень	3 балла
		Дистанционное участие на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	0,5 баллов
9	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 баллов
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 баллов
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
		федеральный уровень	5 баллов
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень	10 баллов
		региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	1 балл
11	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы

учителя-логопеда и учителя-дефектолога

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога	от 0,3 до 1 балла за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Художественное оформление общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при осуществлении образовательного процесса	1 балл
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл

		Эффективное консультативно-просветительское сопровождение детей и их семей по вопросам реализации, дифференцированных условий обучения, воспитания, коррекции, развития и социализации детей с ОВЗ в условиях дошкольного образовательного учреждения.	1 балл
		Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	1 балл
		Качественная организация праздничных, физкультурно-оздоровительных и тематических мероприятий	1 балл
5	Эффективная организация образовательного процесса, эффективная организация индивидуального образовательного процесса	Эффективная организация коррекционно-образовательного процесса с детьми с ОВЗ	1 балл
		Качественная организация индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
6	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с лексическими темами недели. Пополнение развивающей предметно-пространственной среды, изготовление пособий своими руками.	1 балл
7	Эффективная деятельность педагога по обеспечению развития и воспитания детей, реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ с воспитанниками	3 балл
		Подготовка победителей, призеров и лауреатов конкурсов:	
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	2 балла
		федеральный уровень	3 балла
Дистанционное участие на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	0,5 балла		
8	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 балла
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 балла
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
федеральный уровень	5 баллов		
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень	10 баллов
		региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	1 балл
10	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы методиста

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя	от 0,3 до 1 балла за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Качественная организация художественного оформления общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл
3	Охрана жизни и здоровья детей	Эффективная работа с педагогическим коллективом по предупреждению травматизма	1 балл
		Эффективный контроль за соблюдением режимов дня воспитанников	1 балл
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл
		Эффективный контроль за оформлением мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	1 балл
		Контроль за качественной организацией праздничных, физкультурно-оздоровительных и тематических мероприятий	1 балл
5	Результативность образовательной деятельности	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	2 балл
6	Координация деятельности воспитателей, других педагогических работников	Методическое сопровождение педагога, в период подготовки к аттестации на квалификационную категорию	3 балл
		Организация работы психолого-педагогического консилиума. Координирование деятельности членов консилиума.	3 балла
		Наличие педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, в течение отчетного периода	1 балл
		Наличие педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, в течение отчетного периода	1 балл
7	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 балла
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 балла
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
федеральный уровень	5 баллов		
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень	10 баллов
		региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	1 балл

9	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов
---	---------------------	--	------------------

Премияльные выплаты по итогам работы старшего воспитателя

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя	от 0,3 до 1 балла за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Художественное оформление общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл
3	Охрана жизни и здоровья детей	Эффективная работа с педагогическим коллективом по предупреждению травматизма	1 балл
		Эффективный контроль за соблюдением режимов дня воспитанников	1 балл
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл
		Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	1 балл
		Качественная организация праздничных, физкультурно-оздоровительных и тематических мероприятий	1 балл
5	Эффективная организация образовательного процесса, эффективная организация индивидуального образовательного процесса	Эффективный контроль за качественной организацией непосредственной образовательной деятельности с соблюдением расписания и комплексного тематического планирования.	1 балл
		Эффективный контроль за качественной организацией индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
6	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Эффективный контроль за созданием развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с лексическими темами недели. Пополнение развивающей предметно-пространственной среды, изготовление пособий своими руками.	1 балл
7	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 балла
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 балла
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
федеральный уровень	5 баллов		
8		муниципальный уровень	10 баллов

	Участие в конкурсах профессионального мастерства	региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	1 балл
9	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы тьютора

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего воспитателя	от 0,3 до 1 балла за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Художественное оформление общественных помещений детского сада к различным мероприятиям	1 балл
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при осуществлении образовательного процесса	1 балл
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл
		Использование эффективных форм взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	1 балл
5	Эффективная организация индивидуального образовательного процесса	Качественная организация индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) детей с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
6	Самообразование и повышение профессионального уровня, обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	0,5 баллов
		Выступление с методическими докладами и сообщениями:	
		уровень учреждения	0,5 баллов
		муниципальный уровень	1 балл
		региональный уровень	3 балла
федеральный уровень	5 баллов		
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень	10 баллов
		региональный уровень	30 баллов
		федеральный уровень	50 баллов
		Дистанционное участие в конкурсах на всех уровнях (1, 2, 3 место и лауреатство)	0,5 балла
8	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей педагогических работников, реализующих образовательную программу дошкольного образования

Стимулирующая надбавка по итогам работы воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Результативность освоения образовательной программы дошкольного образования	% успешного освоения ООП: от 60% - 70% от 70% - 80% от 80% и выше	от 10 до 100 % Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
2.	Эффективность деятельности педагога по обеспечению высокого уровня развития детей	Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников, интеллектуальному развитию Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме)	
3.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Работа в комиссиях, рабочих группах, творческих группах Участие в разработке инновационных методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	

		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	
		Реализация плана самообразования	
		Создание обогащенной инновационной развивающей среды группы	
		Качественное оформление информационных стендов, стендовых презентаций для родителей (законных представителей ребенка)	
		Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации	
4.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных условиями оказания образовательных услуг в организации, в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей), не менее 80 %	
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника, в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора учреждения), в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей), не менее 80 %	
4.	Организация методической и педагогической деятельности	Наставничество	1000 руб.
		Администрирование в РАИС «Навигатор ДОД ЛО»	5000 руб.
		Руководство кафедрой дошкольного отделения	10000 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы для должностей работников административно- хозяйственного, учебно- вспомогательного персонала и прочего

Премиальные выплаты по итогам работы руководителя структурного подразделения

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2 балла
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	2 балла
		Отсутствие замечание по результатам внутреннего и внешнего контроля	2 балла
2	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при осуществлении образовательного процесса в структурном подразделении	2 балла
3	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 балл
		Отсутствие задолженности по родительской плате	1 балл
4	Самообразование и повышение профессионального уровня	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации	1 балл
5	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

**Премияльные выплаты по итогам работы
младшего воспитателя**

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Качественное ведение внутренней документации и отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (младшего воспитателя, уборщика служебных помещений, машиниста по стирке и кастелянши)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (режим проветривания, обработка поверхностей, выполнение графика уборок, чистота в группах и т.д.)	1 балл
		Обеспечение чистоты на групповых площадках, уборка веранд	1 балл
4	Эффективное участие в воспитательно-образовательном процессе	Качественная помощь воспитателю в организации образовательной деятельности (подготовка к занятиям, помощь в уборке после занятий, индивидуальная помощь воспитанникам во время занятий) и в организации режимных моментов (обучение культурно-гигиеническим навыкам, организация прогулок и т.п.)	1 балл
5	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы коменданта

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности.	1 балл
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	2 балла
		Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	2 балла
		Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1 балл
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (рабочего, дворника, кастелянши, машиниста по стирке, делопроизводителя)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Эффективный контроль за санитарным, техническим состоянием здания и систем коммуникации, своевременным устранением недостатков.	1 балл
		Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала.	1 балл
4	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы инженера

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности. Своевременная подача показаний приборов учета в снабжающие организации.	1 балл
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (рабочего, дворника, кастелянши, машиниста по стирке, делопроизводителя)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Эффективный контроль за санитарным, техническим состоянием здания и систем коммуникации, своевременным устранением недостатков.	1 балл
4	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы ассистент

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Качественное оказание технической помощи воспитаннику, отсутствие жалоб со стороны педагогических работников и родителей (законных представителей)	0,5 баллов
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника младшего воспитателя)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, при сопровождении воспитанника с ОБЗ	1 балл
4	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

**Премияльные выплаты по итогам работы
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и дворника**

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
		Своевременное и качественно выполнение работ по уборке территории, обеспечение сохранности вверенного оборудования и инвентаря	1 балл
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (рабочего, дворника, кастелянши, машиниста по стирке, делопроизводителя)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Соблюдение санитарных правил в рамках своих обязанностей	1 балл
4	Интенсивность работ	Высокая физическая нагрузка, связанная с метеорологическими условиями. Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

**Премияльные выплаты по итогам работы
машиниста по стирке и ремонту спецодежды и кастелянши**

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
		Качественное ведение внутренней документации и отчетности	1 балл
2	Охрана жизни и здоровья детей	Соблюдение санитарных правил в рамках своих обязанностей	1 балл
3	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы уборщика служебных помещений

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,5 балла
		Качественное ведение внутренней документации и отчетности	0,5 балла
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (младшего воспитателя, машиниста по стирке и кастелянши)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
3	Охрана жизни и здоровья детей	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях детского сада (режим проветривания, обработка поверхностей, выполнение графика уборок и т.д.)	1 балл
4	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы делопроизводителя

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Трудовая дисциплина, исполнительская дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов с установленными сроками исполнения, высококачественное ведение внутренней документации учреждения, заполнение мониторингов, сдача отчетности	1 балл
2	Общественная активность	Замена отсутствующего работника (младшего воспитателя, кастелянши, машиниста по стирке)	1 балл за одну замену
		Исполнение ролей на детских утренниках, участие в субботниках, ремонтных работах	1 балл за каждое участие
		Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1 балл
3	Интенсивность работ	Выполнение дополнительной работы по поручению руководителя выходящей за рамки должностных обязанностей	от 1 до 5 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей работников административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и прочего

Стимулирующая надбавка по итогам работы руководителя структурного подразделения

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.);– отсутствие замечаний со стороны руководителя;– динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;– сокращение времени выполнения работ;– оперативное устранение нештатных ситуаций;– сложность выполняемых работ;– выполнение новых или нетиповых задач;– характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;– разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;– координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения.	от 10 до 100 % Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Стимулирующая надбавка по итогам работы младшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Стимулирующая надбавка по итогам работы коменданта

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

	– дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломки особо ценного оборудования	
--	---	--

Стимулирующая надбавка по итогам работы инженера

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломки особо ценного оборудования 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Стимулирующая надбавка по итогам работы ассистента

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений. 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Стимулирующая надбавка по итогам работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> – Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – сложность выполняемых работ, например, работы на высоте; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

**Стимулирующая надбавка по итогам работы
машиниста по стирке и ремонту спецодежды и каскелянши**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; <ul style="list-style-type: none"> – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования. 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Стимулирующая надбавка по итогам работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

**Стимулирующая надбавка по итогам работы
делопроизводителя**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений. 	<p>от 10 до 100 %</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для должностей педагогических работников кафедры начальных классов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	Школьный уровень организатор - 2 б Победитель - 3 б Призёр – 2 б
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	3 б
		Организация и проведение массовых мероприятий не ниже муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	2 б 3 б 5б
		Отсутствие случаев травматизма учащихся	2 б
		Для воспитателей ГПД Соответствие наполняемости групп	90-100% 3 б
		Для воспитателей ГПД Отсутствие травм, полученных обучающимися во внеурочное время	3 б
		Для воспитателей ГПД Организация экскурсий, походов с воспитанниками за пределы образовательного учреждения	1 б
		2.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся
Участие в деятельности «Педагогического лектория для родителей»	1 б		
Для воспитателей ГПД Взаимодействие по воспитанию учащихся с их родителями (лицами их заменяющими), классными руководителями	1 б		
3.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Проверка работ ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ в репетиционный период	по 1б за предмет
		Работа классного руководителя: наполняемость класса от 30-35 от 36 и выше	1 б 2 б
		Организация дистанционного, смешанного и гибридного обучения учащихся	2 б

		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 б 2 б 3 б
		Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня	по 5 б за результат интеллектуальной деятельности
		Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне района или области	2 б 5 б
		Результативность достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной, письменной речи и психических функций в виде письменных работ или диагностических карт (для логопедов, дефектологов, психологов)	5 б
		Социализация учащихся ОВЗ в результате конкурсов, праздников, выставок, спортивных соревнованиях и мероприятиях школы и района (подготовка и участие) (для логопедов, дефектологов, психологов)	школьный уровень – 2б районный – 3 б региональный – 5 б
		Взаимодействие педагога с участниками образовательного процесса: классными руководителями (оформление документов на ПМПК), логопедами, дефектологами, психологами (просветительская функция – беседы с педагогами/ лектории)	2 б
4.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) учащихся	Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	1 б 2 б 3 б
5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	3 б
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 б
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	3 б
		Работа классного руководителя: ношение школьной формы и наличие шеврона низкий уровень средний уровень высокий уровень	1 б 2 б 3 б

		Работа классного руководителя: дежурство по школе низкий уровень средний уровень высокий уровень	1 б 2 б 3 б
б.	Занятие педагогическим работником первого или призового места в конкурсах различного уровня	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места; всероссийский конкурс участие занятие 2-3 места занятие 1 места	10 б 20 б 30 б 40 б 50 б 60 б 70 б

Премияльные выплаты по итогам работы

для должностей специалистов (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, социальный педагог)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	
1	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	1.1 Разработка коррекционных программ, индивидуальных планов коррекционной работы, коррекционных курсов внеурочной деятельности, АООП	1 программа – 1 б. 2 и более – 2 б.	
		1.2 Выступления с методическими докладами, сообщениями, мастер-классами: на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном и межрегиональном уровне	Справа, приказ 1 б. 2б. 3б.	
		1.3 Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне района или области (в рамках участия в конкурсе профессионального мастерства)	Справа, приказ 1 б. 3 б.	
		1.2 Участие в проведении ППк с присутствием родителей по графику (протокол)/внеплановый индивидуальный консилиум	1 б.	
		1.5 Участие в педагогических конкурсах (очные /интернет): районный региональный всероссийский	Свидетельство, положение о конкурсе и др. 1 б. 2 б. 3 б.	
			Увеличение интенсивности труда: дети сверх нормы 1-2 обучающихся свыше 3 обучающихся	1 б. 3 б.
		2	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	2.1 Участие в деятельности «Педагогический лекторий для родителей»
2.2 Проведение семинаров-практикумов, индивидуальных бесед, консультаций	1 б.			
3	Исполнительская дисциплина педагогического работника	3.1 Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	2 б	
		3.2 Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб	1 б.	
4	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	4.1 Дополнительный объем работ по проведению диагностики воспитанников (1 –ый класс)	1 б.	
		4.2 Работа с детьми, находящимися на инклюзивном обучении и на дому: периодичность в работе система в работе	1 б. 2 б.	

5	Положительная динамика коррекционной работы	5.1	Доля детей с ОВЗ, в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика развития - более 80% - более 20%	2 б. 1б.
6	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	6.1	Наличие аналитических справок о результатах мониторинга: полное диагностическое обеспечение коррекционно-развивающего процесса обеспечение в неполном объеме отсутствие диагностического материала	2б. 1 б. 0 б.
7	Достижение высокого качества и доступности образования		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (индивидуальных образовательных программ): ИОП и маршруты не разрабатываются	1 б. 0 б.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год для должностей педагогических работников кафедры начальных классов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года	Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов (для 4х классов)	2 балла
		Уровень организации образовательного процесса в 1-х классах: Низкий Средний Высокий	1 б 2 б 3 б
		Отсутствие учащихся, получивших отметку «2» на промежуточной аттестации и условно переведенных в следующий класс (для 2-4х классов)	2 балла
		Доля учащихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» по предмету, выше 50 процентов (для 2-4х классов)	2 балла
		Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников: Школьный этап: призер победитель Муниципальный этап: призер победитель	1 б (за каждого обуч) 3 б (за каждого обуч) 5 б (за каждого обуч) 10б (за каждого обуч)
2.	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Количество обучающихся – победителей и призеров мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников (для 4 х классов)	Победитель – 3б призер - 2 б
		Материально-техническое обеспечение, санитарное состояние, эстетика оформления кабинета, бережное отношение к школьному имуществу.	4 б
3.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Координация расписания учебных занятий	10 000 руб
		Работа в комиссиях, рабочих группах	3 б
		Руководство предметной школьной методической кафедрой учителей, руководителей параллелей	10 000 руб
		Наставничество (за каждого учителя)	1000 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы для должностей педагогических работников 5-11 классов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе учреждения или посещающих факультативы в рамках внеурочной деятельности по профилю предмета, от общего числа учащихся – не менее 50 процентов	500 руб
		Количество обучающихся, являющихся победителями или призерами научно- практических конференций: <i>муниципальный этап</i> участник призер победитель	500 руб. 2 000 руб. 4 000 руб.
		<i>областной этап</i> участник призер победитель	1000 руб. 2 500 руб. 3 500 руб.
		<i>всероссийский этап</i> участник призер победитель	1500 руб. 3 000 руб. 4 000 руб.
		Результаты проведения Мероприятий Консорциума: участие призеры победители	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
		Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	500 руб
		Участие обучающихся в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.)	500 руб
	Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеурочной деятельности	500 руб	

		Вовлеченность обучающихся в предметные и межпредметные учебные проекты: за участие в предметных и межпредметных учебных проектах не менее трех обучающихся в каждом классе	500 руб
		Выполнение обучающимся 10-11-х классов Индивидуального проекта на оценку: «отлично» «хорошо»	500 руб. 300 руб.
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1000 руб
		Руководство, организация работы и проведение мероприятий всероссийского общественного движения «Юнармия», РДШ и Волонтерства	до 10000 руб.
		Организация и проведение школьных массовых мероприятий не ниже муниципального уровня	3000-5000 руб.
		Отсутствие случаев травматизма учащихся (учителя физической культуры, технологии)	1000 руб
		Отсутствие учащихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам учебные занятия	500б
2	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	500 руб
		Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей: родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий	500 руб
		Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	500 руб
		Участие в деятельности «Педагогического лектория для родителей»	500 руб
		Организация творческой и общественной жизни педагогического коллектива	10000 руб
3	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Проверка работ ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ в репетиционный период	1000-5000 руб
		Отсутствие неудовлетворительных результатов на репетиционных ОГЭ и ЕГЭ	5000 руб
		Использование на уроке разнообразных форм ИКТ в образовательном процессе: презентаций, фильмов (роликов), электронных тестов, справочников, цифровых образовательных ресурсов	500 руб
		Организация гибридного, смешанного обучения учащихся (за один урок)	100-300 руб
		Проведение промежуточной аттестации экстернов.	500 руб
		Руководство ППЭ	5000 руб
		Организация и проведение пробных и основных экзаменов	500 руб
		Техническое сопровождение пробных и основных экзаменов	1000 руб

		Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно- методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	500 руб
		Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня	500 руб
		Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне района или области (за одно мероприятие)	1000 руб 2000 руб
		Участие педагогов в инновационной деятельности рабочих групп (по приказу): школьный уровень муниципальный уровень областной уровень	1000 руб 2000 руб 3000 руб
		Участие работника в конкурсах профессионального мастерства уровня «Лучший учитель"/ «Мой лучший урок» муниципальный конкурс: участие 2-3 место 1 место областной конкурс: участие 2-3 место 1 место всероссийский конкурс участие 2-3 место 1 место	2 000/500 5 000/1000 7 000/1500 5 000 10 000 15 000 15 000 50 000 70 000
		Выполнение работ дежурного администратора	5000 руб
		Организация и сопровождение спортивно-массовых мероприятий	до 30000 руб
		Подготовка и сопровождение обучающихся к олимпиадам	до 20000 руб
		Сопровождение обучающихся «групп риска» к ЕГЭ, ОГЭ	до 20000 руб
		Работа классного руководителя с аттестатами	5000 руб
		Результативное проектирование инд образовательных траекторий обучающимся с низкой мотивацией	3 000 руб
4	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	1000 руб
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1000 руб
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	1000 руб

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей педагогических работников 5-11 классов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года	Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету – не ниже муниципального уровня	6000 руб
		Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 балла	1000 руб за каждого учащегося
		Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	1000 руб за каждого учащегося
		Отсутствие выпускников 11 / 9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	3000 руб
		Доля учащихся, подтвердивших на ОГЭ годовую отметку по предмету, – не ниже 90 процентов (за класс)	2000 руб
		Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов	1000 руб
		Победители или призеры Всероссийской олимпиады школьников 4-9 классов: школьный этап победитель муниципальный этап призер победитель областной этап призер победитель всероссийский этап призер победитель	1000 руб
			1500 руб
			3000 руб
			4500 руб
			9000 руб
			9000 руб 18000 руб
		Победители или призеры Всероссийской олимпиады школьников 10-11 классов: школьный этап победитель муниципальный этап призер победитель областной этап призер победитель всероссийский этап призер победитель	1000 руб
2250 руб			
4500 руб			
4500 руб			
9000 руб			
9000 руб 18000 руб			

2.	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий (смотров, конкурсов), за исключением всероссийской олимпиады школьников не менее 10%	1000 руб
3.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Работа с сайтом учреждения: регулярное сопровождение сайта и размещение обязательной информации ведение отдельных разделов сайта учреждения (блогов, страниц), размещение методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	5000 руб
		Координация работы электронного журнала	10000 руб.
		Координация расписания учебных занятий	30000 руб.
		Координатор работы в рамках Консорциума школ инженерно- технической направленности	5000 руб.
		Руководство инновационной деятельностью рабочих групп (по приказу) школьного уровня	1 000 руб.
		муниципального уровня	3 000 руб.
		регионального уровня	5 000 руб.
		федерального	7 000 руб.
		Руководство школьной предметной кафедрой учителей: до 10 человек до 20 человек	5000 руб 10000 руб
		за каждый дополнительный учебный предмет	+ 1000 руб
		Наставничество (за каждого учителя)	1000 руб.
		Администрирование, обслуживание локальной сети учреждения, сервера, сохранность информации	20000 руб.
		Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совета профилактики, секретаря комиссии по приему в профильные и предпрофильные классы, комиссии по назначению стимулирующих выплат	1000 руб
		Организация и сопровождение олимпиадного движения обучающихся (включая ВСОШ по предметам) организация сопровождение	15000 руб 10000 руб
		Сохранность кабинетов (по приказу ответственных)	1000 руб
Сохранность кабинетов физики, химии, биологии, информатики, технологии	2000 руб		
Сохранность спортивного зала	3000 руб		
Уполномоченный по защите прав ребенка	3000 руб.		
Организация питания	35000 руб		
Проведение мониторинга качества образования в целях подготовки к ГИА	15000 руб		
Доплата учителям-региональным экспертам	3000 руб		

4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Руководство и организация работы школьного музея	12000 руб
		Организация работы с РАИС «Навигатор»	15000 руб
		Руководство школьным театром «Кудроль»	5000 руб
		Руководство Детским Инжиниринговым Центром	10000 руб
		Руководство ЮИД	5000 руб
		Руководство и организация работы Школьным Медиацентром	10000 руб
		Руководство и организация работы Школьным пресс-центром	10000 руб
		Организация работы блогинга, работа в социальных сетях	10000 руб
		Сопровождение различных образовательных платформ	5000 руб
		Администрирование информационных зон и платформ по учреждению	1000 руб
		Руководство школой «Практическая физика»	16000 руб
		Руководство лабораторией «Промышленный дизайн»	4000 руб
		Руководство студией «Гончарное дело»	10000 руб
		Творческая работа, организация сотрудничества с благотворительными фондами, акции	10000 руб
		Работа в психолого-медико- педагогическом консилиуме: руководитель член консилиума	2000 руб. 1000 руб.

Приложение № 3.9
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом
учреждения от 28.08.2023 № 575

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы для педагогов **ОДОД**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
	1 раз в год		
1	Корреляция текущей, промежуточной и итоговой аттестации	Уровень обученности 1- от 70% 2- от 85%	1-2
	1 раз в месяц		
2	Результаты олимпиад, чемпионатов	Муниципальный	3
		Региональный	5
		Федеральный	10
3	Результаты проектной и исследовательской работы	Школьный	1
		Муниципальный	3
		Региональный	5
		Федеральный	10
4	Результаты творческих, спортивных и иных конкурсов обучающихся	Муниципальный	3
		Региональный	5
		Федеральный	10
5	Участие и результативность в конкурсах педагогического мастерства	Школьный	1- У 2- Р
		Муниципальный	2 – У 3- Р
		Региональный	3-У 5-Р
		Федеральный	5-У 10-Р
6	Трансляция педагогического опыта	Школьный	1
		Муниципальный	2
		Региональный	3
		Федеральный	4
7	Посещаемость занятий	3- от 90%	3
8	Организация психологической безопасности обучающихся	1 - Нет жалоб	1

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей работников заместителей руководителя, учебно-вспомогательного персонала и административно-хозяйственных работников

Премиальные выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	5000 руб.
		Работа в АИС «ЭДС»	5000 руб.
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, АЦК финансы, Свод-смарт, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	5000 руб.
		Работа в ЕГИССО	2000 руб.
		ГИС СОЛО	5000 руб.
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	1000 руб.
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	1000 руб.
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	2000 руб.
		Ведение отчетности по энергосервисному договору	1000 руб.
		Работа в программе по питанию «Вижен-Софт»	1000 руб.
		Аверс	1000 руб.
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	2000 руб.
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	10000 руб.
		Работа в информационной системе реабилитации и реабилитации инвалидов	1000 руб.
Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	1000 руб.		

№ п/п	Показатели эффективности и результативности и деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии и члену комиссии	10000 – 40 000руб. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	2000 руб. 1500 руб. 1000 руб.
		Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	15000 руб.
		Работа ответственного по охране труда	2000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	10000 руб.
		Заполнение, регистрация и хранение листков нетрудоспособности	1000 руб.
		Участие в расследовании несчастных случаев	1000 руб.
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	1000 руб.
		Ведение воинского учета и бронирования работников	10000 руб.
		Ведение документации по учету и движению кадров	10000 руб.
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	5000 руб.
		Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	10000 руб.
3.	Организационная работа	Изготовление декораций, реквизита к мероприятиям учреждения	1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
		Участие в генеральных уборках (в отношении работников, в обязанности которых участие в генеральных уборках не входит)	1 балл
		Установка, настройка и отладка нового оборудования, программного обеспечения	3 балла
		Своевременное предоставление документации	5 баллов
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	3 балла
		Подготовка заявок на получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	5 баллов
		Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы	6000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
4.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); - отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); - отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; - динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; - сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; - оперативное устранение нештатных ситуаций; - предотвращение краж, проникновения в учреждение; - сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); - выполнение новых или нетиповых задач; - характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; - разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; - координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; - образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений и младших воспитателей); - дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	<p>от 10 до 100 процентов</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>
5.		Масштаб руководства	<p>10000-50000</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>
6		Выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего	<p>35000-50000</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом
учреждения от 28.08.2023 № 575

Оценочный лист

Должность _____

ФИО _____

Период _____

№	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Самооценка в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Оценка комиссии в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
ИТОГО					

С оценкой комиссии _____ / _____
(согласен/не согласен) (подпись) (расшифровка)