

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
«Сясьстройская средняя общеобразовательная школа №1»  
(МОБУ «Сясьстройская СОШ №1»)

РАССМОТРЕНО:  
на заседании  
Педагогического Совета  
протокол от 31.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МОБУ «Сясьстройская СОШ №1»  
01.09.2022 года № 98

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между руководителем и работниками Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Сясьстройская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – работники, Учреждение), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждений Волховского муниципального района» № 1681 от 30.06.2020 г. (далее – Положение уполномоченного органа) и Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в постановлении администрации Волховского муниципального района от 30 июня 2020 года № 1680 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области».

1.4. Заработная плата работников состоит из:

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

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением администрации Волховского муниципального района Ленинградской области (далее – уполномоченный орган).

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителем Учреждения) устанавливаются приказом руководителя Учреждения, а руководителя Учреждения – правовым актом уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп,



утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

2.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом ограничений, установленных настоящим Положением.

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой представительным органом муниципальной власти на очередной финансовый год и на плановый период, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

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

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:



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

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

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

2.8.3. Тарификационные списки педагогических работников в Учреждении образования составляются ежегодно на 1 сентября.

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

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Положением уполномоченного органа.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется настоящим Положением.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники Учреждения	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.



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

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»	0,30
Почетное звание «Заслуженный»; звание «Отличник народного просвещения», звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания и знаки	0,10

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

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

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

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

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

2.14. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается уполномоченным органом.

2.15. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения.

2.16. Расчет величины СДО определяется Положением уполномоченного органа.

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



Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения и изменения расчетной величины.

2.17. Определение группы по оплате труда руководителя и коэффициенты масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждаются нормативно – правовыми актами уполномоченного органа – на 1 сентября текущего года.

2.18. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения применяются надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания, знаки и надбавка за ученую степень, определяемые в соответствии с пунктом 2.12 и 2.13 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяется Положением уполномоченного органа.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

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

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

3.2. Работникам Учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

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

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

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



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

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются в следующем порядке:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5 000,00 рублей
2	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000,00 рублей
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
	- по прочим предметам, предполагающим наличие письменных работ	5% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
5	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5 000,00 рублей

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

#### Примечания:

1. Выплата, указанная в пункте 1 таблицы, осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.



Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются в следующем порядке:

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

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных учреждений за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20
4	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях <4>	20
5	Водители, занятые, подвозом детей в образовательные учреждения <5>	5 000,00 рублей
6	Педагогическим работникам за превышение нормативной наполняемости обучающихся в классах (группах)	$K = \frac{C^{\phi}}{N}$

<1> 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 (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) 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.

<2> Выплата назначается: педагогическим работникам, водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. 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.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) 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.

<4> Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<5> Выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5 000,00 рублей на человека.

<6> Размер выплата (К) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе (группе) без учета списочной численности лиц, находящихся на индивидуальном обучении на начало каждого месяца, за который будет назначаться данная выплата ( $C^{\phi}$ ) к нормативной численности обучающихся в классе (группе) (N).

Нормативная численность обучающихся для учреждений, реализующих программы общего образования -25 человек.

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

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

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных данным Положением:

3.5. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяются в трудовом договоре с работником исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с Положением уполномоченного органа.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением, с учетом мнения собрания трудового коллектива или решения тарифной комиссии.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

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



Руководителю Учреждения могут быть установлены только стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах «а», «в» и «д» настоящего пункта и осуществляются по решению уполномоченного органа.

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

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:  
руководителю Учреждения – по итогам работы Учреждения;  
работникам Учреждения – по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) Учреждения и (или) конкретного работника.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, или за календарный год в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения.

4.6. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения (филиала), работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения (филиала), работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

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

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника рекомендуется устанавливать не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, для заместителей руководителя – не более пятнадцати КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

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

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ должна обеспечивать возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ должно в преобладающей степени зависеть от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ должна предполагать однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;



г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не должно вести к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

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

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость - достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость - критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя Учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников Учреждения – локальным нормативным актом Учреждения.

4.9. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- формула расчета значений КПЭ и (или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;

- удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и (или) критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;



- механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критерия оценки деятельности.

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя Учреждения).

4.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал.

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

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;

- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;

- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.13. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета КПЭ и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, значений удельного веса (сумма баллов) КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.14. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителя Учреждения – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности доводятся Учреждением – до сведения работников, уполномоченным органом - до сведения руководителей Учреждения.

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



4.16. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения, а для руководителя Учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов окладно-ставочной части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов окладно-ставочной части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.18. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам работников;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников в соответствии с приложением 6 настоящего Положения исходя из экономии фонда оплаты труда.

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

4.20. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ), в процентах к окладно-ставочной части заработной платы в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в соответствии с приложением 7 настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

4.21. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечень событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых



обязанностей для руководителя Учреждения и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, который в том числе должен предусматривать уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КППЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам Учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

Перечень событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей для прочих работников Учреждения, и соответствующие размеры сокращений стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.

4.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) руководителя Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

5.4. Материальная помощь работнику выделяется в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**



6.1. Учреждение при формировании своего плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы) планируют годовой фонд оплаты труда работников согласно Положению уполномоченного органа.

Уполномоченный орган в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда Учреждения согласно Положению уполномоченного органа.

6.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников Учреждения формируются тарификационные списки педагогических работников Учреждения.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом.

#### ПРИНЯТО

с учетом мнения общего собрания  
трудового коллектива  
Протокол № 2 от 24.06.2022 г.

#### РАСМОТРЕНО

на заседании профсоюзного комитета  
протокол № 90 от 22.06.2022 года



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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	<p>1-й КУ</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н</p>	1,05
	<p>2-й КУ</p> <p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	<p>1-й КУ</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор</p>	1,20



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
	сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	
2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
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

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.



**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите	1,30



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
2-й КУ	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
3-й КУ	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
4-й КУ	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,90



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</p>	<p>1-й КУ Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); специалист по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт;</p>	1,95



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
	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, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-	3,00



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	
	2-й КУ Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3,10
	3-й КУ Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
Должности, не включенные в ПКГ	Оператор контактного центра	1,20
	Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,30
	Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения	1,95
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений	2,30
	Контрактный управляющий	2,50
	Заместитель начальника отдела <3>	2,75
	Начальник (заведующий) сектора <4>	2,80
Начальник отдела <5>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00	



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

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

<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-12 к настоящему Положению.



### 1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	секретарь учебной части	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
2-й КУ		Диспетчер образовательного учреждения:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,55
		- без высшего профессионального образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования;	



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	старший тренер-преподаватель, медицинская сестра	
	- с высшим профессиональным образованием	1,90
	- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
	- с высшим профессиональным образованием	2,00
	- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ Заведующий библиотекой, заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<1>	2,90
	2-й КУ Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения	3,00



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
Должности, не включенные в ПКГ	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
	с высшим образованием	2,00
	без высшего образования	1,70



Приложение 4  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников

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

**Критерии и показатели оценки по должности «Учитель»**

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Период оценивания	Источник информации
1	2	3	4	5
1. Результативность образовательной деятельности	1.1. Качественная успеваемость по предмету всех учащихся: 1 классы – по итогам КПИ со 2 – 4 класс (исключение - английский язык) с 5-11 классы по предметам	Положительная динамика качества знаний за последний год – 1 балл	по итогам года	протоколы, справки
	1.2. Средний тестовый балл ЕГЭ по обязательным предметам и предметам по выбору  Средний балл ГИА-9 по обязательным предметам и предметам по выбору	Положительная динамика по сравнению с прошлым годом – 1 балл за каждый предмет, результаты выше средне районного показателя – 1 балл, выше регионального – 1 балл  Положительная динамика по сравнению с прошлым годом – 1 балл за каждый предмет, результаты выше средне районного показателя – 1 балл, выше регионального – 1 балл	для ЕГЭ и ГИА в конце года;  для независимой аттестации по факту;  сравнение сведений с районом по мере поступления данных	Кол-во уч-ся, сдающих ОГЭ(10 человек и менее) – по 0,5 баллов
	1.3. Результаты ВПР	Положительная динамика по сравнению с прошлым годом – 1 балл за каждый предмет, результаты выше средне районного показателя – 1	по итогам проведения ВПР	справки
	1.4. Отсутствие неуспевающих обучающихся по итогам учебных периодов	Отсутствие неуспевающих по предмету – 1 балл	по итогам года (по факту)	отчеты по результатам УД



2. Эффективность оценки качества образования	<p>2.1. Сопоставимость (корреляция) результатов внешней оценки качества образования с результатами внутренней оценки качества образования (текущий контроль, промежуточная аттестация).</p> <p>2.2. Сопоставимость (корреляция) результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля успеваемости, ВПР.</p> <p>2.3. Подтверждение медалистами результатов на ЕГЭ (70 и более баллов)</p>	<p>Сопоставимость 95% и выше - 1 балл</p> <p>Сопоставимость 95% и выше - 1 балл</p> <p>Сопоставимость 100% - 1 балл</p>	по итогам года (по факту)	справки
3..Результативность внеурочной деятельности	3.1. Личные достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде, предметных конкурсах	Наличие призеров муниципального уровня – 1 балл, (10%) победителя – 2 балла (20%);  наличие призеров регионального уровня – 3 балла (30%), победителя – 4 балла.	ежемесячно по факту	протоколы
	3.2. Количество обучающихся, вовлеченных в воспитательную деятельность различной направленности	Учащиеся не вовлечены – 0 Вовлечено до 15% от общего количества учащихся – 0,5 Вовлечено от 15 до 35% учащихся – 1 балл Вовлечено более 35 % учащихся – 1,5 балла	по итогам года	
4. Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся	4.1 Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников (при отсутствии письменно зарегистрированных жалоб)	Отсутствие обоснованных жалоб -1	по итогам года	
5. Профессиональное развитие учителя	5.1. Результаты методической работы	Работа по методической теме не ведется, пассивно участвует в работе МО, педсоветах – 0  Участвует в работе МО, творческих групп, объединений, педсоветах – 0,5	по итогам года путем суммирования	справки, доклады



		<p>Проводит открытые уроки на школьном уровне, осуществляет наставничество - 1</p> <p>Участствует в работе РМО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые уроки на муниципальном уровне - 1</p> <p>открытые уроки на уровне ОО или для МДБОУ-0,5</p>		
	5.2. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне - 0,5 балла</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном уровне - 1 балл</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства на всероссийском, международном уровнях - 1,5</p> <p>Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах регионального уровня - 1 балл</p>	по факту	дипломы, грамоты, благодарности, протоколы
	5.3. Экспертная работа учителя	<p>Региональный эксперт - 2 балла</p> <p>Муниципальный эксперт КПИ - 1 балл</p> <p>Муниципальный эксперт предметных олимпиад - 0,5 балла</p> <p>Эксперт школьных олимпиад и КПИ - 0,5</p>	по итогам года путем суммирования	распоряжения Комитета по образованию, приказы по ОО
6. Организация воспитательной работы (для классных руководителей)	6.1. Формы организации воспитания	<p>Традиционный подход к воспитанию - 1 балл</p> <p>Современный подход к воспитанию (наличие индивидуальных программ воспитания, ее реализация) - 2 балла</p>	по итогам года	справки, ИКТ аттестации ОУ, анкетирование обучающихся и их родителей, урок
	6.2. Работа с детьми социально неблагополучных семей (посещение семей, беседы не менее 1 раза в месяц, наличие журнала, вовлечение в мероприятия разного уровня)	<p>Не занимается - 0 баллов</p> <p>Занимается систематически - 1 балл</p>	по итогам года	планы работы, акты посещения семей
	6.3. Участие классного руководителя в	Школьный уровень - 1 балл	по факту	



	профессиональном конкурсе «Самый классный классный»	Муниципальный уровень – 2 балла		
	6.4. Организация питания обучающихся 1 – 5 классов	За контроль и организацию питания обучающихся - 1 балл	за год	
7. Выполнение нравственной миссии учителя	7.1 Вовлечение учащихся в социально-значимые дела ( (Всероссийские акции, волонтерство, РДШ – участие в проектах, проект «Большая перемена» 5-11 классы, проект «Орлята» 1-4 классы, участие в школьных и городских мероприятиях, подготовленные классным руководителем)	В системе проводится мотивация учащихся к социально-значимой деятельности, к личностному росту, к положительной адаптации, есть положительные результаты – 2 балла Занимается, имеются положительные сдвиги - 1 балл Нет позитивных результатов - 0	по итогам года	отчет по ВР
	7.2. Вовлечение учащихся в участие в мониторингах, тестировании	50% и более – 1 30% и более – 0,5 Менее 30 % - 0	По итогам года	Отчет по ВР
8. Ведение школьной документации	8.1. Ведение электронных дневников и журналов	Не заполняется – (- 2) Заполняется не своевременно – 0 Заполняется домашнее задание – 1 Выставляются оценки – 1 Заполняется планирование - 1 (баллы суммируются)	по итогам года путем суммирования	Анализ заполнения электронных дневников, журналов
9. Вовлечение родителей в образовательный процесс	9.1 Организация работы с родителями	Учитель использует разнообразные формы организации работы с родителями – 1 Вовлечение родителей в проведении воспитательных мероприятий – 1 Педагог проводит уроки для и по запросам родителей – 1 Наличие журнала работы с родителями в рабочем состоянии - 1	по итогам года путем суммирования  (по факту)	Протоколы, письма, обращения

#### Критерии и показатели оценки по должности «Педагог-библиотекарь»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
1	2	3	4
Посещаемость библиотеки	Читательская активность	100-85% - 4	1. Охват учащихся услугами библиотеки (по статистическим данным)
		85-70% - 3	
		70-50% - 2	



			2. Ведение журнала посещения читательского зала
Оформление библиотеки	Наличие оформленных выставок	Высокий уровень оформления-3 Средний уровень – 2 Низкий уровень -1	Факт наличия
	Уровень эстетического оформления помещения деятельности социального педагога	Высокий уровень оформления-3 Средний уровень – 2 Низкий уровень-1	Факт эстетического оформления
Повышение уровня профессиональной деятельности	Факт использования ИКТ в работе	Систематически -1 Иногда – 0,5 Нет- 0	Факт использования ИКТ в работе с обучающимися (презентации, обзоры)
	Участие в конкурсах, мероприятиях	Региональный - 3-4 Муниципальный- 1-2 Факт участия -1	Наличие призовых мест при участии в конкурсах различного уровня, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
Наличие плана развития библиотеки	Факт наличия и результаты его выполнения	да – 3 нет - 0	Качественное выполнение плана развития библиотеки  Наличие рабочей программы
Наличие системы работы по пропаганде чтения как форме культурного досуга	Охват обучающихся мероприятиями по пропаганде чтения	100-85%-7 85-70%-5 70-50-%-3	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	Наличие плана работы библиотеки ( наличие КТП)	1	Качественное выполнение плана работы
	Предоставление информации для школьного сайта	3 Систематически – 2 (ежемесячное опубликование) Несколько - 1	По факту предоставления по итогам года
Работа с фондом	Динамика роста количества учебной литературы	2	Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами, учет потребности в учебниках при формировании бланка заказов



	Динамика книговыдач художественной литературы	3	Наличие положительной динамики
	Наличие необходимой документации при работе с фондом, отсутствие замечаний со стороны проверяющих	3	Факт соответствия документации нормативно-правовым документам
Исполнительская дисциплина	Ведение документооборота и отчетности	при отсутствии замечаний -3 при наличии замечаний -2	Факт отсутствия претензий со стороны администрации
Трудовая дисциплина	Отсутствие листа нетрудоспособности за год	1	
<b>МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ ПО ВСЕМ ПОКАЗАТЕЛЯМ - 41</b>			

**Критерии и показатели оценки по должности «Воспитатель группы продленного дня»**

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	при отсутствии пропусков без уважительных причин – 2 балла при наличии положительной динамики в сторону уменьшения – 1 балл
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки) и т.д.	систематическое применение – 5 баллов использует периодически – 2 бала
	Отсутствие случаев детского травматизма	до 3 баллов
Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	Вовлечение учащихся в кружковую работу	до 5 баллов
	Участие воспитанников ГПД в жизни школы, социума	по факту участия (до 5 баллов)
Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	всероссийский уровень – 5 баллов региональный уровень – 3 баллов муниципальный уровень – 2 балла
	Наличие публикаций	всероссийский уровень – 2 балла региональный уровень – 1 балл
	Наличие обобщенного опыта работы	региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень ОУ – 1 балл
	Предоставление информации для школьного сайта	Систематически – 2 (ежемесячное опубликование) Несколько – 1



Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	всероссийский уровень - 4 балла региональный уровень - 3 балла муниципальный уровень - 2 балла уровень ОУ - 1 балл
Работа с родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей	при наличии позитивных отзывов - 1 балл
Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов	2 балла
	Отсутствие взысканий	1 балл
<b>МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ ПО ВСЕМ ПОКАЗАТЕЛЯМ - 40</b>		

#### Критерии и показатели оценки по должности «Социальный педагог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Уровень профессиональной культуры социального педагога	Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	до 50% - 0 до 80% - 0,5 более 80% - 1	Путем поглощения	Программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, аналитическая справка
	Результативность исследовательской деятельности социального педагога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – 0,5 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 1 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня – 1,5	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
	Количество обращений учащихся за консультациями специалисту	Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,5 Выше уровня прошлого года – 1	Путем поглощения	Программа курсовой профессиональной ориентации, справка-подтверждение с указанием доли учащихся
	Доля обучающихся, охваченных	Менее 20 % – 0		



	мероприятиями направленными на формирование правовой культуры	От 20% до 80% - 0,5 Более 80% - 1		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 4,5 балла</b>				
Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 0,5 Более 80% - 1	Путем поглощения	Аналитическая справка
	Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	Не ведется – 0 Деятельность ведется – 1		
	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении Нет- 0 Есть -1 Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций Нет- 0 Есть -1 Работа по патронажу опекаемых детей Нет- 0 Есть – 1		
				Списки детей, справки установленного образца
				Аналитические справки, социальный паспорт, документация по внутришкольному учету
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2 - 5 баллов</b>				
Динамика образовательно-профилактической работы обучающимися родителями	Взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие анализа – 0 Есть анализ – 1	Путем поглощения	Журнал учета консультаций за год, анализ анкетирования, документация по внутришкольному учету
	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 0,5 Более 80% - 1		
	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время, трудоустройство подростков и «ведение» их вне школы	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 0,5 Более 80% - 1		
	Внешняя оценка труда родителями	При отсутствии жалоб и конфликтов – 1 б	Путем поглощения	Результаты опроса родителей.



				законных представителей
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3 - 4 балла</b>				
Результативность участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На муниципальном уровне - 1 На региональном уровне- 2 На школьном уровне – 0,5	Путем суммирования	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия -1 Опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия -1		
	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На муниципальном уровне –1 На региональном уровне- 2		
	Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности	Не ведется – 0 Деятельность ведется -1	Путем поглощения	Дипломы, свидетельства
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1		
	Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией учреждения	Нет- 0 Да -1		
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4 - 8 баллов</b>			
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл	Путем поглощения	Акты, справки, докладные. заявления



трудо- вых обязанностей	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла	Путем поглощения	
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года –1 балла		Табель учета рабочего времени
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5 - 2,5 балла</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 23</b>				



## Критерии и показатели оценки по должности «Педагог-психолог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации	
1	2	3	4	5	
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1 Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1 Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1	Путем поглощения	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию	
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения (наличие психолого-педагогической помощи)	Периодически взаимодействует с работниками учреждения – 1 Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения - 1,5			
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 1 Выше уровня прошлого года – 1,5			
	Результативность исследовательской деятельности педагога-психолога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – 0,5 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 1 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня – 1,5	Путем суммирования		Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,5 Выше уровня прошлого года – 1 Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,5 Выше уровня прошлого года – 1	Путем поглощения		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 11 баллов</b>					



Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1 Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1	Путем поглощения	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию
--	--	---	------------------	---

**Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 2 балла**

Психопрофилактическое и здоровьесберегающее сопровождение образовательного процесса	Сохранение и укрепление здоровья	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья Не ведется – 0 Ведется - 1	Путем поглощения	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию
		Охват профилактическими мероприятиями До 50% – 0,5 От 50% до 80% - 1 Свыше 80% - 1,5		

**Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 2,5 балла**

Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие анализа – 0 Ведется частичный анализ – 0,5 Полный анализ – 1	Путем поглощения	Протоколы родительских собраний, журнал консультаций
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД.ПДН. и др.	Отрицательная динамика - 0 Отсутствие нарушений -0,5		

**Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 1,5 балла**

Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне- 2 балла На школьном – 0,5 балла	Путем суммирования	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия – 0,5 Опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия -1		
	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий,	На муниципальном уровне - 1 балл На региональном уровне- - 2 балла	Путем суммирования	План работы, копии протоколов совещаний, методобъединений



	руководство методическими объединениями			приказы, справки об участии
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1		Дипломы, свидетельства
	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Использование технологий не представлено – 0 Использование технологий не аргументируется – 0,5 Использование технологий обосновано поверхностно – 1 Использование технологий обосновано – 1,5		
	Профессиональное самоопределение учащихся	Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профессиональному самоопределению (9-11 классы) До 80% - 0,5 Свыше 80% - 1,5		

**Максимально возможное количество баллов по критерию 5 – 12 баллов**

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл	Путем поглощения	Акты, справки, докладные, заявления, сведения о количестве непосещений совещаний и других мероприятий.
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла	Путем поглощения	
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года – 1 балл		Табель учета рабочего времени

**Максимально возможное количество баллов по критерию 6 – 1,5 балла**

**Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 30,5**

### Критерии и показатели оценки по должности «Учитель-дефектолог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5



Дефектологическое сопровождение образовательного процесса	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1 Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1 Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1	Путем поглощения	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых технологий, данные мониторинга по их использованию
	Взаимодействие учителя-дефектолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения	Периодически взаимодействует с работниками учреждения – 1 Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения - 1,5	Путем поглощения	
	Количество обращений за консультациями специалисту	Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 1 Выше уровня прошлого года – 1,5		
	Результативность исследовательской деятельности учителя-дефектолога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – 0,5 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 1 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня – 1,5	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов
Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,5 Выше уровня прошлого года – 1 Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,5 Выше уровня прошлого года – 1	Путем поглощения	Аналитические материалы	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 12 баллов</b>				
Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1	Путем поглощения	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых



		Доля учащихся, охваченных индивидуальными развивающими занятиями До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1		технологий, данные мониторинга по их использованию
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 2 балла</b>				
Результативность деятельности учителя-дефектолога	Уровень сформированности предметных и метапредметных результатов	Отсутствие анализа – 0 Ведется частичный анализ – 0,5 Полный анализ – 1	Путем поглощения	Представлены аналитические справки
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 1 балл</b>				
Результативность участия учителя-дефектолога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне- 2 балла На школьном – 0,5 балла	Путем суммирования	Программы методических мероприятий, сертификаты, грамоты, благодарственные письма
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия – 0,5 Опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия - 1	Путем поглощения	Представление соответствующих изданий
	Участие учителя-дефектолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На муниципальном уровне - 1 балл На региональном уровне- 2 балла	Путем суммирования	План работы, копии протоколов совещаний, методобъединений, приказы, справки об участии
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1		Дипломы, свидетельства
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4– 12 баллов</b>				
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл	Путем поглощения	Акты, справки, докладные, заявления, сведения о количестве непосещений совещаний и других мероприятий.



	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла	Путем поглощения	
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года – 1 балл		Табель учета рабочего времени
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5 – 1,5 балла</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 28,5</b>				

**Критерии и показатели оценки по должности «Педагог дополнительного образования, организатор»**

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Организация воспитательной работы	Повышение качества образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы) До 50% – 0,5 Свыше 50% - 1  Сохранность контингента обучающихся До 50% - 0,5 Свыше 50% - 1  Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ Программы не представлены – 0 Программы не аргументированы – 0,5 Программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация – 1,5	Путем поглощения	
	Формы организации воспитания	Не занимается – 0 Занимается несистематически -0,5 Традиционный подход к воспитанию -1 Современный подход к воспитанию (наличие программ воспитания, ее реализация) – 1,5		Справки, ИКТ аттестации ОУ, анкетирование обучающихся и их родителей, урок
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 5 баллов</b>				



Организация и результативность внеурочной деятельности	Систематичность внеурочной деятельности	<p>Внеурочная деятельность не представлена – 0</p> <p>Единичные внеурочные мероприятия в течении года, не требующие длительной подготовки – 0,5</p> <p>Наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована и систематична – 1</p> <p>Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы – 1,5</p>	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)
	Наличие особых достижений учащихся	<p>Достижений нет – 0</p> <p>Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов муниципального уровня – 0,5</p> <p>Учащиеся являются победителями региональных олимпиад, конкурсов, соревнований – 1</p> <p>Учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований – 1,5</p>	Путем суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.
	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад, факультативов)	<p>Учащиеся не вовлечены – 0</p> <p>Вовлечено до 15% от общего количества учащихся – 0,5</p> <p>Вовлечено от 15 до 35% учащихся – 1</p> <p>Вовлечено более 35 % учащихся – 1,5</p>	Путем поглощения	План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)

**Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 6 баллов**

Использование образовательных технологий	Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе	<p>Использование технологий не представлено – 0</p> <p>Использование технологий не аргументируется – 0,5</p> <p>Использование технологий обосновано поверхностно – 1</p> <p>Использование технологий обосновано – 1,5</p>	Путем поглощения	Методические разработки педагога
	Проектирование образовательной деятельности на основе применения образовательных технологий	<p>Методические материалы не отражают применение избранной технологии – 0</p> <p>Методические материалы отражают применение избранной технологии – 1</p>		

**Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 2,5 балла**

Сохранение и укрепление здоровья детей	Результаты работы по сохранению и	Учитель оптимизирует учебный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья учащихся -0,5	Путем поглощения	Программы, планы работы
--	-----------------------------------	---	------------------	-------------------------



	укреплению здоровья учащихся	Представлены оригинальные методики используемые учителем для укрепления здоровья учащихся – 1  Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья учащихся их доказательное представление – 2		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 2 балла</b>				
Профессиональное развитие	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0  Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1	Путем поглощения	Дипломы, свидетельства
	Результаты методической работы	Работа по методической теме не ведется, пассивно участвует в работе МО, педсоветах – 0  Участвует в работе МО, педсоветах, выступления отражают системный характер работы над методической темой - 1  Активно участвует в работе педсовета, школьного или муниципального МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые уроки и мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации – 1,5		
	Обобщение личного педагогического опыта	Педагогический опыт не представлен – 0  Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня - 1  Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях республиканского или федерального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на республиканском уровне -1,5  Педагогический опыт обобщен по модульной технологии и представлен в федеральном банке педагогических данных – 1	Вырезки из периодических изданий	
	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне -0,5  Участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном уровне – 1  Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне – 1,5  Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня – 1		Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.

		Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах регионального уровня – 1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5 – 12,5 баллов</b>				
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла	Путем поглощения	Акты, справки, докладные записки
		Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл		
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла  Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл  Взысканий и замечаний не имеется – 0,5 балла		
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года – 1 балла		Табель учета рабочего времени
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6 – 1,5 балла</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 29,5 балла</b>				

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя за \_\_\_\_\_ ГОД**

№	показатели	критерии	кол-во баллов	Кол-во баллов, которое ставит зам.	источники данных
<b>1. Общие показатели и критерии эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных учреждений</b>					
1.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности за истекший год	1. Отсутствие судебных разбирательств в отношении образовательного учреждения по курируемому направлению деятельности заместителя руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений – 1 балл 2. Прохождение плановых (документарных, выездных) проверок департамента надзора и контроля комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, контрольно-счетного органа Волховского муниципального района, комитета финансов Волховского муниципального района, сектора муниципального контроля Волховского муниципального района, ведомственного контроля комитета по образованию, без нарушений, напрямую зависящих от действий или	3		Справка заместителя руководителя, информация руководителя ОО



		бездействия заместителя руководителя учреждения – 2 балла. Если ОУ не было включено в план проверок, указанных в пункте 2, то баллы за данный пункт не начисляются.			
1.2.	Удовлетворенность населения качеством условий образовательной деятельности	1. Положительные отзывы на сайте bus.gov.ru. от общего контингента обучающихся: 10 - 15 % - 1 балл; 16 - 40 % - 2 балла; 41 – 70 % - 3 балла; более 70 % - 4 балла. «неудовлетворительно» - 0 баллов.	до 4		Сайт bus.gov.ru
1.3.	Уровень квалификации педагогических работников	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию в общей численности педагогических работников: 60-70 % от общего количества - 1 балл, 71-80 % - 2 балла, выше 80 % - 3 балла	3		Справка заместителя руководителя, информация руководителя ОУ
1.4.	Система наставничества	Функционирует система наставничества в ОУ – 2 балла	2		Справка заместителя руководителя ОУ, (локальный акт, приказ, распоряжение по ОУ), информация руководителя ОУ
1.5.	Конкурсное движение:				
1.5.1	Участие ОУ в конкурсах	-региональный уровень – 3 балла; - федеральный уровень – 4 балла (при очном участии) - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень – 3 балла (при дистанционном участии) Наличие диплома победителя в вышеуказанных конкурсах – 2 балла Наличие диплома призера (лауреата) в вышеуказанных конкурсах – 1 балл	Баллы суммируются		Информация КО, руководителя ОУ, справка заместителя руководителя ОУ (копии сертификатов, дипломов, грамот)
1.5.2	Участие заместителя руководителя ОУ в конкурсах профессионального мастерства	-региональный уровень – 3 балла; - федеральный уровень – 4 балла (при очном участии) - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень – 3 балла (при дистанционном участии) Наличие диплома победителя в вышеуказанных конкурсах – 2 балла Наличие диплома призера (лауреата) в вышеуказанных конкурсах – 1 балл	Баллы суммируются		
1.5.3	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	- муниципальный уровень – 2 балла (очное участие) – 1 балл (дистанционное участие); - региональный уровень – 3 балла (очное участие) - 2 (дистанционное участие); - федеральный уровень – 4 балла (очное участие) – 3 (дистанционное участие). Наличие диплома победителя в вышеуказанных конкурсах – 2 балла Наличие диплома призера (лауреата) в вышеуказанных конкурсах – 1 балл	Баллы суммируются по уровням без учета число участников		
1.6.	Проектная и инновационная деятельность	Статус инновационной площадки – 3 балла; Участие в проектах муниципального, регионального, федерального и международного уровней, в проектах/программах социальных партнеров – 2 балла;	8		



		Участие в национальном проекте «Образование» - 3 балла			
1.7.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в организации	Публикации по распространению опыта государственно-общественного управления – 2 балла; наличие профсоюзной организации - 1 балл	3		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
1.8.	Финансово-хозяйственная деятельность ОУ	Реализация плана финансово-хозяйственной деятельности в объеме от 97 % - 1 балл	1		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
1.9.	Оказание платных образовательных услуг	Наличие поступлений в бюджет средств ОУ от платных услуг	2		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО
2.0.	Особые условия	Наличие двух зданий – 5 баллов, трёх – четырёх зданий - 7 баллов, пять и более зданий – 10 баллов Наличие бассейна – 2 балла	Баллы суммируются		Информация руководителя, справка заместителя руководителя ОУ
<b>2. Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности общеобразовательных учреждений</b>					
2.1.	Уровень объективности образовательных результатов	- выявлены признаки необъективности результатов процедур внешней оценки качества образования (ВПР, ОГЭ) – 0 баллов; - выявлены низкие образовательные результаты – 0 баллов; - выявлено противоречивое распределение отметок – 0 баллов; - ОУ не вошло в вышеперечисленные списки Рособрнадзора в истекшем учебном году – 3 балла; - заявленные медалисты подтвердили образовательные результаты итогами ЕГЭ (по обязательным предметам и предметам по выбору не менее 70 баллов – 3 балла; только по обязательным предметам – 1 балл)	6		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
2.2.	Средний тестовый балл ЕГЭ по обязательным предметам	Положительная динамика по сравнению с предыдущим годом - 1 балл за каждый предмет, результаты выше среднерайонного показателя - 1 балл за каждый предмет	4		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
2.3.	Средний балл ОГЭ по русскому языку и математике	Положительная динамика по сравнению с предыдущим годом - 1 балл за каждый предмет, результаты выше среднерайонного показателя - 1 балл за каждый предмет	4		Справка руководителя ОУ, информация КО
2.4.	Индивидуальные образовательные результаты	Доля выпускников, набравших 75 и более баллов на ЕГЭ по обязательным предметам не менее 20 % от общего числа выпускников – 1 балл за каждый предмет. Доля выпускников, набравших не менее 75 % от максимума баллов на ОГЭ по русскому языку и математике, не менее 20 % от общего числа выпускников - 1 балл за каждый предмет (для основных общеобразовательных школ и для средних общеобразовательных школ, не реализующих в данный период основную общеобразовательную	2		Справка руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ



		программу среднего общего образования)			
2.5.	Качество подготовки выпускников	Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты об основном общем образовании по итогам основного и дополнительного периодов сдачи ОГЭ – 2 балла Отсутствие недопущенных к ОГЭ в 9 классе – 1 балл Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты о среднем общем образовании по итогам основного и дополнительного периодов сдачи ЕГЭ – 1 балл	3/4		Справка заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
2.6.	Личные достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, региональных олимпиадах, утвержденных распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников от общего числа обучающихся 4-11 классов: от 60-80% - 1 балл, 81% и более – 2 балла. Доля призёров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников и региональных олимпиад от общего числа участников этапа: не менее 30% - 3 балла; от 15 до 29,9% - 2 балла; менее 15% - 1 балл. Доля победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников и региональных олимпиад от общего числа участников этапа: 10% и более – 4 балла; от 0 до 9,9% - 2 балла. Наличие призёров на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников – 5 баллов за каждого призера. Наличие победителей на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников – 10 баллов за каждого победителя.	Баллы суммируются		Справка заместителя руководителя ОУ, протоколы школьного, регионального, заключительного этапов, информация КО и руководителя ОУ
2.7.	Личные достижения обучающихся в конкурсах, олимпиадах (за исключением всероссийской олимпиады школьников), утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации	Наличие участников конкурсов, утвержденных Министерством просвещения – 1 балл Наличие призёров конкурсов, утвержденных Министерством просвещения – 2 балла за 1-2 конкурса, 3 балла за 3 и более конкурсов. Наличие победителей конкурсов, утвержденных Министерством просвещения – 3 балла за 1-2 конкурса, 4 балла за 3 и более конкурсов	Баллы суммируются		Справки заместителя руководителя ОУ (копии дипломов, грамот, свидетельств)
2.8.	Реализация воспитательных программ	Работа школьного музея - 1 балл; Работа детских общественных организаций (РДШ, Юнармия, спортивный клуб, волонтеры)- 1 балл; Отсутствие обучающихся в ОУ, совершивших преступления, правонарушения – 1 балл	3		Справки заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
2.10	Мероприятия по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Организация летнего оздоровительного лагеря – 2 балла; организация трудовой занятости обучающихся - 2 балла, организация профильных лагерей, смен, летних школ – 1 балл.	5		Справки заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
2.11	Профильное обучение	Реализация 2 профилей и более, обучение по индивидуальным планам – 2 балла. Доля выпускников, выбравших предметы по выбору в соответствии с профилем обучения, не менее 70 % от	4		Справки заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ

		общего числа выпускников, обучающихся по данному профилю – 2 балла			
2.12	<b>Дополнительные условия, в т.ч.:</b>				
	создание условий и организация обучения детей с умственной отсталостью	Организация обучения по АООП для детей с умственной отсталостью	3		Справка заместителя руководителя ОУ
	пункты проведения ОГЭ, ЕГЭ	Организация работы пункта ОГЭ – проведение 2 предметов на пункте – 2 балла, проведение более 2 предметов на пункте – 3 балла, личное участие в работе пункта ОГЭ (организация и проведение всех предметов на пункте) – 3 балла, участие в работе пункта ЕГЭ – 2 балла	до 6		Справки заместителя руководителя ОУ, информация КО и руководителя ОУ
	организация подвоза обучающихся транспортом, стоящим на балансе ОУ	Организация подвоза обучающихся – 1 балл. Подвоз обучающихся (в том числе из других ОУ) на мероприятия муниципального, регионального, федерального уровней – 2 балла	3		Справка заместителя руководителя ОУ, информация руководителя ОУ

**Показатели управленческой деятельности заместителей руководителя за \_\_\_\_\_ квартал  
20\_\_\_\_ года**

**МОБУ «Сясьстройская средняя общеобразовательная школа №1»**

№	показатели	критерии	кол-во баллов	балл, который ставит зам.	источники данных
1.	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации. Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.).	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балл Более 3 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт	от 0 до 3		Информация комитета по образованию администрации Волховского муниципального района (далее – КО), руководителя ОО
2.	Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств, в том числе выполнение показателей «дорожной карты» по заработной плате педагогических работников	Выполнение показателя в полном объеме – 3 балла Частичное выполнение показателя – 1-2 балла Не выполнение показателя – 0 баллов	от 0 до 3		Информация КО и руководителя ОО



3.	Информационная открытость учреждения: соответствие официального сайта требованиям законодательства, размещение актуальной информации по рекомендациям КО, освещение деятельности в средствах массовой информации (на официальном сайте ОО с последующей публикацией в группе ВКонтакте «Комитет по образованию Волховского района», в печатных СМИ, bus.gov.ru)	Выполнение показателя в полном объеме – 3 балла Соблюдение законодательства в части ведения официального сайта, размещение актуальной информации по рекомендациям КО, при отсутствии публикации в указанных СМИ (периодичность не менее 1 раза в месяц) – 2 балла Нарушения законодательства в части ведения официального сайта, отсутствие актуальной информации по рекомендациям КО – 0 баллов (даже при наличии публикации в СМИ)	от 0 до 3		Мониторинги сайтов образовательных учреждений, официального сайта, мониторинг СМИ, информация руководителя ОО, ответственного за ведение сайта
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений по вопросам качества осуществления образовательной деятельности и иным вопросам в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений – 3 балла При наличии 1 жалобы, обращения - 2 балла При наличии 2 и более жалоб, обращений – 0 баллов	от 0 до 3		Информация КО и руководителя ОО
5.	Участие обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней	При начислении баллов учитывается участие обучающихся в муниципальных мероприятиях, муниципальных этапах региональных мероприятий, проводимых в течение квартала в соответствии с распоряжениями КО. Самостоятельное участие в мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней оценивается при предъявлении сертификатов, грамот, дипломов и т.п.	до 3		Информация КО и руководителя ОО, отчет заместителя руководителя ОО
6	Организация конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, семинаров, конференций и иных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней на базе ОУ	На базе ОУ не проводились мероприятия – 0 баллов На базе ОУ проводились мероприятия – 1 балл	1		Информация КО и руководителя ОО, отчет заместителя руководителя ОО

7.	Распространение педагогического опыта	Выступления педагогических работников, заместителей руководителя ОО на конференциях, семинарах, круглых столах, совещаниях, направленных на распространение педагогического опыта (без учета выступлений на рабочих заседаниях методических объединениях): на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла	3		Информация КО и руководителя ОО, отчет заместителя руководителя ОО
8.	Обеспечение безопасных условий для участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, сотрудниками учреждения во время образовательного процесса – 2 балла Наличие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, сотрудниками во время образовательного процесса – 0 баллов Отсутствие предписаний при соблюдении мер противопожарной безопасности,	4		Информация КО и руководителя ОО
		антитеррористической защищенности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима заместителями, ответственными за данное направление деятельности – 2 балла			
9.	Выполнение видов работ, связанных с расширением сферы деятельности	Дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работ не учтен при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат – до 100 баллов	от 0 до 100		Информация руководителя ОО



Приложение 5  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников

Стимулирующая надбавка или премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с данным положением об оплате труда и стимулировании работников, с учетом мнения тарифной комиссии, определяющей механизм или формулу размера начисления.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, год), высокие результаты, эффективность (результативность участия в конкурсах, фестивалях, олимпиад и т.д.);
- б) Стимулирующая надбавка по итогам работы за следующие виды работ, не входящих в круг основных обязанностей:
  - за работу с электронными системами;
  - за наставничество;
  - за руководство школьным методическим объединением;
  - за выполнение функций секретаря педагогического совета;
  - за руководство проектами обучающихся;
  - за координацию расписания уроков;
  - за организацию подвоза обучающихся;
  - за организацию работы по системному администрированию локальной компьютерной сети, обслуживанию компьютерной техники.

Стимулирующие надбавки могут назначаться в иных случаях, исходя из потребностей Учреждения и обеспечения его бесперебойного функционирования.

Приложение 6  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены исходя из экономии фонда оплаты труда:

- ко Дню учителя;
- к международному женскому дню 8 марта;
- Дню защитника Отечества;
- к юбилейным датам работников в следующем соотношении: 25 лет - 45 лет - 5000 руб., 50 лет и выше – 10000 руб.

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены в иных случаях в соответствии с п. 4.19 данного Положения.

Премиальные выплаты назначаются исходя из экономии фонда оплаты труда с учетом мнения тарифной комиссии.

Приложение 7  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается ежегодно за преданность образовательной организации по всем группам персонала в следующем соотношении:

- от 5 до 9 лет – 3%;
- от 10 до 19 лет – 5 %;
- свыше 20 лет – 7 %.

Профессиональная стимулирующая надбавка может назначаться в иных случаях в соответствии с п.4.21 данного Положения.

Приложение 8  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников

8.1. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;



- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- оказание единовременной материальной помощи работнику возможно в случае его тяжелого материального положения;

- в случае смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение, или бывшего работника, уволившегося из Учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.