

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Разметелевская средняя общеобразовательная школа»**

Принято на общем собрании коллектива
Протокол от 30.08.2021 г. № 1

Утверждено приказом директора МОУ
«Разметелевская СОШ» от 31.08.2021 г. № 213
А.В. Шарапов



Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ «Разметелевская СОШ»

 Г.А. Шарапова

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
МОУ «Разметелевская СОШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников (наименование учреждения) (далее – учреждение).

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

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда руководителя учреждением.

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

1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

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

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

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

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

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

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

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

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

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда и комиссия по премированию. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

1.13. Заработная плата выплачивается за первую и за вторую половину месяца.

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

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

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

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

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

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Φ – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Завхоз	1,55
Делопроизводитель, секретарь	1,20
Дворник	1
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,05
Повар	1,2
Шеф-повар	1,70
Контрактный управляющий	2,50
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,25
Инструктор по труду, старший вожатый	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	с высшим образованием – 1,80, без высшего образования – 1,50
Воспитатель, методист, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,90, без высшего образования – 1,60
Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	с высшим образованием – 2,00 без высшего образования – 1,70
Главный библиотекарь	2,3

Заведующий (начальник, руководитель) 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	2,9
Заведующий (начальник, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	3,0
Водитель автомобиля, котролер технического состояния автотранспортных средств	1,20
Наименования профессий рабочих 1-3 квалифицированными уровнями настоящей профессиональной квалифицированной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,80
Бухгалтер	1,95
Старший воспитатель	с высшим образованием – 2,00 без высшего образования – 1,70
Комендант	1,2

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

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

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения.

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

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20
Соответствие занимаемой должности	0,10

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

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20

Звание	Коэффициент
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

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

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

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

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

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

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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

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

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада руководителя учреждением
Заместитель руководителя учреждения	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.3. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя (в расчёте на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счёт межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
5	За выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

3.4. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детей с задержкой психического развития, инвалидами	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с	20

	лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	20

**Выплаты работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда**

3.5. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по должностям составляет:

Должность	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Младший воспитатель	4
Уборщик служебных помещений	4
Кухонный рабочий	6
Машинист по стирке	6
Дворник	6
Делопроизводитель	12
Повар	12

3.6. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)

3.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

3.9. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

3.10. За педагогическую работу, выполняемую воспитателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из

установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

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

3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.12. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Базу для расчета оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.13. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.7-3.10, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

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

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

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

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по

премированию, с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

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

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

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

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

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

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

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

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации и выплачивается в течение следующего периода. Стимулирующая надбавка по итогам работы за I квартал выплачивается равными частями в апреле, мае и июне, за II квартал – в июле, августе и сентябре и т.д.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от

КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы. *(данный пункт исключается, если в приложениях №№ 3.1-3.3 КПЭ для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы будут разделены)*

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов;

организация устранения последствий аварий в учреждении;

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;

предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня, в том числе в рамках РДШ, ГТО;

изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников;

выполнение заданий и поручений руководителя, учредителя;

участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.;

руководство работой творческой группы;

за работу в условиях прерываемого рабочего дня, протяженность маршрута водителям школьных автобусов;

Высокая читательская активность обучающихся, организация работы читального зала, проведение тематических выставок, презентаций, участие в общешкольных, районных мероприятиях;

исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний.

качественное исполнение годового ежемесячного плана работы, муниципального задания

исполнение плана ВШК

координация работы ВСОКО

поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

своевременное исполнение поручений руководителя

своевременная подача отчетности

качественные показатели по результатам контрольной деятельности и мониторингов

разработка проектов новых локальных нормативных актов, распорядительных актов (инструкций, проектов приказов, положений)

высокий уровень организации и проведение аттестации педагогических работников, контроль за осуществлением самообразования педагогических работников

высокое качество организации проведения ремонтных работ

Иные выплаты за выполнение различных работ не указанных в данном положении.

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

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

4.19. Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее

выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.

4.20. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.16 Положения, и заявленному размеру премии.

4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.22. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.23. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):

к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя, Дню дошкольного работника;
к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

4.24. Конкретные размеры премияльных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов годового фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь, в размере 5000 рублей, в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 26 по 29 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 20 по 25 декабря.

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

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по премированию на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по премированию его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по премированию и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПА и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда.

6.7. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

6.8. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

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

1 Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относятся:
определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
расчет выплат компенсационного характера;
расчет выплат стимулирующего характера;
проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
проведение оценки деятельности работников учреждения;
выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:
запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
определять повестку дня своих заседаний;
приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия состоит из председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Руководитель учреждением не входит в состав комиссии.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

10 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12 Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии руководителю учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13 В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения; участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

16 Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений.

17 Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

18 Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

19 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20 Решение комиссии направляется руководителю учреждения.

**ПОРЯДОК
создания, организации работы комиссии по премированию.**

1. В ОУ создается комиссия по премированию работников.
 2. Состав Комиссии утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.
 3. В состав комиссии входят представители коллектива из числа руководителей методических объединений, наиболее опытных и пользующихся авторитетом педагогов, членов первичной профсоюзной организации (если есть). Заместители директора подают необходимую информацию для работы не позднее 26 числа каждого месяца.
 4. Комиссия состоит из председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
 5. Комиссия избирается на заседании трудового коллектива простым большинством голосов. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.
 6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговой оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.
 7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.
 8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.
 9. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.
-

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 31.08.2021 г. № 213

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

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической 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).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимся к указанным категориям, 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 в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 31.08.2021 г. № 213

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей педагогических
работников
Дошкольное отделение

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	1 балл
		Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников	1 балл
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1 балл
		Исполнение ролей на детских утренниках	1-3 балл
		Осуществление деятельности по: а) регулярной оценке индивидуального развития детей; б) использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	1 балл
		Выполнение плана посещаемости:	2 балла
		- в группах общеразвивающей направленности 85% и выше	3 балла
		70% - 85%	2 балла
		- в группах компенсирующей , комбинированной направленности	3 балла
85% и выше	2 балла		
70%-85%	2 балла		
- в группах раннего возраста	3 балла		
75% и выше	3 балла		
65%-75%	2 балла		
Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях	1 балл		
Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей посещающих группы общеразвивающей направленности	1 балл		

		Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	1 балл
		Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс)	1 балл
		Участие воспитанников в мероприятиях учреждения, посвященных праздникам, юбилейным и памятным датам	1 балл
Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность		Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1-3 балл
		Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	1 балл
Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности		Руководство консультационным пунктом для родителей (законных представителей), созданных в соответствии с частью 3 статьи 64 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	1500 руб.
		Руководство методическим объединением	2000 руб.
		Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме	от 1000-2000 руб.
		Наставничество	1000 руб.
		За осуществление экспериментальной (инновационной) работы на уровне учреждения на муниципальном уровне (за участие в одной площадке) - дошкольное отделение	5000 руб. до 2000 руб.
		Работа в комиссиях, рабочих группах (за исключением п. 4.19 Положения)	1000 руб.
		Участие в разработке или обновлении образовательной программы дошкольного образования (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)	1 балл
		Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями☺ на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения (Консультационный пункт, навигатор)	1 балл
		Реализация плана самообразования (повышение квалификации)	1 балл

		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1-3 балл при проведении контрольных мероприятий
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
Создание элементов образовательной инфраструктуры		Участие в оформлении помещения группы, кабинетов, залов	1 балл
		Создание обогащенной развивающей среды группы, кабинетов, залов	1 балл
		Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	1 балл
		Качественное содержание территории участка, цветника	1 балл
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации		Соблюдение требований (отсутствие замечаний): а) к содержанию и оформлению документации, б) к срокам представления документации	1 балл
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	1 балл
Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных комфортностью условий, в которых осуществляется образовательная деятельность (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	1 балл
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	1 балл 2 балла 3 балла
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации) (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	1 балл
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	1 балл
Обеспечение преемственности основных образовательных		Участие работника в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	1 балл

	программ дошкольного и начального общего образования		
	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования	2 балла
		Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп	1-2 балла
		Проведение обследования средних групп с целью определения дальнейшего образовательного маршрута	1-балл
	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	- участие в профессиональных конкурсах - на уровне ОУ -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном уровне	до 2000 рублей до 3500 рублей до 5000 рублей до 10000 рублей
		-победители муниципального уровня -победители регионального уровня	до 5000 рублей до 10000 срублей
		- обобщение и распространение собственного педагогического опыта: -на уровне ОУ (проведение ,мастер-классов, выступление на семинарах,конференциях,совещаниях, педсоветах и т.д)	до 1500 рублей
		-на муниципальном уровне (проведение састер-классов,выступление на семинарах, конференциях, совещаниях, педсовета и т.д.) - на областном уровне (проведение масте-классов, выступление на семинарах,конференциях, совещаниях,педсоветах и т.д)	до 2500 рублей до 3500 рублей
		Проведение открытых занятий (вне рамок профессионального конкурса)	до 1500 рублей
		За награждение грамотами (дипломами), благодарностями на	
		1) школьном и первом муниципальном уровне - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
		2) втором муниципальном уровне - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители	2000 руб. 2500 руб. 3500 руб.
		3) региональном уровне - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители	3500 руб. 4000 руб. 5000 руб.
		4) федеральном уровне - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители	5000 руб. 7500 руб. 10000 руб.

Премияльные выплаты по итогам работы для должностей педагогических работников (учитель, классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель группы продленного дня, воспитатель кадетского класса, воспитатель спортивного класса) за месяц

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	<p>Руководство методическим объединением учителей-предметников.</p> <p>Руководство Методическим советом учреждения.</p> <p>За организацию работы на платформе «Сириус» (ответственный за работу в программе «Интеллект», «Сириус»)</p> <p>За организацию социокультурной среды в классном коллективе.</p> <p>Наставничество опытных педагогов над молодыми</p> <p>Работа в творческих группах различного уровня.</p> <p>Работа в комиссиях на уровне учреждения (дошкольное отделение)</p> <p>Реализация плана по самообразованию (в зависимости от % выполнения), ведение портфолио.</p> <p>Руководство Центром цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»</p> <p>За сложность и напряжённость при систематической подготовке к ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) в 9 и 11 классах</p> <p>За заведование кабинетом (физика, химия, информатика, спортивный зал, кабинеты Центра «Точка роста»)</p> <p>За организацию работы в рамках проекта «Наставничество»</p> <p>За осуществление экспериментальной (инновационной) работы - руководитель инновационной деятельности - участники</p> <p>Организация работы школьного ученического самоуправления</p> <p>Трансляция педагогического опыта на - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне</p>	<p>до 3500 руб.</p> <p>до 5000 руб.</p> <p>до 3500 руб.</p> <p>2000 руб.</p> <p>до 2500 руб.</p> <p>до 1500 руб.</p> <p>1000 руб.</p> <p>до 2000 руб.</p> <p>до 10 000 руб.</p> <p>до 3500 руб.</p> <p>до 2500</p> <p>до 5000 руб.</p> <p>до 2500 руб. 500 руб. за один проект (не более 10 проектов)</p> <p>до 5000 руб.</p> <p>1 балл 3 балла 5 балла 10 баллов</p>
2.	Исполнительская дисциплина	<p>Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации, в т.ч. и в электронной форме.</p> <p>б) к срокам представления документации</p>	1 балл

3.	Создание благоприятных условий обучения и развития обучающихся в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями	<p>Реализация творческих, исследовательских, проектных и других работ обучающихся (в зависимости от количества и охвата обучающихся).</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в профессиональных конкурсах - на уровне ОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне <ul style="list-style-type: none"> - победители муниципального уровня - победители регионального уровня <ul style="list-style-type: none"> - обобщение и распространение собственного педагогического опыта: - на уровне ОУ (проведение ,мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах и т.д) - на муниципальном уровне (проведение састер-классов, выступление на семинарах, конференциях, совещаниях, педсовета и т.д.) - на областном уровне (проведение масте-классов, выступление на семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах и т.д) <p>Проведение открытых занятий (вне рамок профессионального конкурса)</p>	<p>1000 - 5000 руб.</p> <ul style="list-style-type: none"> до 2000 рублей до 3500 рублей до 5000 рублей до 10000 рублей <ul style="list-style-type: none"> до 5000 рублей до 10000 срублей <ul style="list-style-type: none"> до 1500 рублей до 2500 рублей до 3500 рублей <p>до 1500 рублей</p>
		<p>За награждение грамотами (дипломами), благодарностями на</p> <p>1) школьном и первом муниципальном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители <p>2) втором муниципальном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители <p>3) региональном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители <p>4) федеральном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - лауреаты - призёры (2 и 3 место) - победители 	<ul style="list-style-type: none"> 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. <ul style="list-style-type: none"> 2000 руб. 2500 руб. 3500 руб. <ul style="list-style-type: none"> 3500 руб. 4000 руб. 5000 руб. <ul style="list-style-type: none"> 5000 руб. 7500 руб. 10 000 руб.
		<p>Участие и результативность Всероссийской олимпиады школьников на</p> <p>1) школьном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват 100% - победитель <p>2) муниципальном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер - призер (2,3 место) - победитель <p>3) региональном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер - победитель <p>4) федеральном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер - победитель 	<ul style="list-style-type: none"> 1 балл 2 балла <ul style="list-style-type: none"> 5 баллов 10 баллов 15 баллов <ul style="list-style-type: none"> 20 баллов 25 баллов <ul style="list-style-type: none"> 30 баллов 35 баллов

		Организация и проведение профориентационной работы с обучающимися, в том числе с обучающимися «группы риска».	до 5000 руб.
		Осуществление психолого-педагогического сопровождения обучающихся «группы риска».	до 2000 руб.
		Организация и проведение образовательных экскурсий: - сопровождающий - организатор	5 баллов 10 баллов
4.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья обучающихся	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости обучающихся (в зависимости от количества мероприятий)	до 3500 руб.
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в рамках деятельности школьного спортивного клуба (в зависимости от количества мероприятий и % охвата обучающихся)	1000 - 5000 руб.
5.	Поддержка родителей (законных представителей) в обучении и воспитании обучающихся, охране и укреплении их здоровья	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей класса, группы продленного дня (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, и других мероприятий) (в зависимости от количества мероприятий и % охвата родителей).	2000 - 4000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагогических работников (учитель) по итогам деятельности за квартал/полугодие/год

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в баллах
1	Оценка эффективности образовательной деятельности	Результаты текущей, промежуточной и итоговой аттестации с учетом корреляции: - 100% корреляции - 70-99% корреляции	5 3
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне: - призер - победитель	5 10
		На региональном уровне: - призер - победитель	15 20
		На федеральном уровне: - призер - победитель	25 30

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагогических работников (педагог-психолог, учитель-логопед) по итогам деятельности за квартал/полугодие/год

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах
1	Оценка эффективности образовательной деятельности	Доля обучающихся, переведенных с адаптированной основной образовательной программы на основную общеобразовательную программу (более 5%)	5
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне:	
		- призер	5
		- победитель	10
		На региональном уровне:	
- призер	15		
- победитель	20		
На федеральном уровне:			
- призер	25		
- победитель	30		

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагогических работников (социальный педагог) по итогам деятельности за квартал/полугодие/год

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах
1	Оценка эффективности деятельности	Доля обучающихся, стоящих на внутришкольном контроле, на учете КДНиЗП (не более 1% от общей численности обучающихся)	3
		Отсутствие правонарушений среди обучающихся (не более 1% от общей численности обучающихся)	3
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне:	
		- призер	5
		- победитель	10
		На региональном уровне:	
- призер	15		
- победитель	20		
На федеральном уровне:			
- призер	25		
- победитель	30		

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагогических работников (классный руководитель, воспитатель группы продленного дня, воспитатель кадетского, спортивного класса) по итогам деятельности за квартал/полугодие/год

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах
1	Оценка эффективности образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне: - призер - победитель На региональном уровне: - призер - победитель На федеральном уровне: - призер - победитель	5 10 15 20 25 30

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 31.08.2021 г. № 213

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

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	<p>Качество выполненных работ <i>(в отношении всех АУП и УВП)</i></p> <p>Младший воспитатель, помощник (ассистент)</p> <p>Машинист по стирке</p> <p>Водитель</p> <p>Комендант</p>	<p>При оценке учитывается: динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; сокращение времени выполнения работ (например, ремонтных); оперативное устранение нештатных ситуаций; отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; участие в организации и оформлении элементов образовательной инфраструктуры (группа, выставка и др.) качественное выполнение сан-эпид. режима дополнительный объем работ связанный с обеспечением ежедневного режима воспитанников</p> <p>За выполнение работ по перевозке и стирке белья</p> <p>За работу по дошкольному отделению (выполнение работ по перевозке белья)</p> <p>За срочность и важность выполнения работ</p>	<p>от 1 до 15 баллов</p> <p>от 1000 до 2000 руб.</p> <p>до 1500 руб.</p> <p>до 2000 руб.</p> <p>до 1000 руб.</p>

Направление «Работа с информационными системами» необходимо распределить между работниками учреждения.

Для педагогических работников работа с ИС включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности». Для остальных должностей (АУП, УВП) показатель выглядит следующим образом:

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	<p>Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»</p> <p>Регулярная работа с информационными системами и электронным документооборотом.</p> <p>Своевременное размещение информации в ИС.</p> <p>Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС.</p> <p>Обеспечение обновления информации в ИС.</p> <p>Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.</p>	<p>до 5000 руб.</p> <p>до 5000 руб.</p>
		Работа в АИС «ЭДС»	3000 руб.
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	2500 руб.
		Работа в ЕГИССО	500 руб.
		ГИС СОЛО	5000 руб.
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий» (дошкольное отделение)	1000 руб.
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	
		Работа в программе по питанию в дошкольном отделении	1000 руб.
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	
		Работа в программе составления школьного расписания Ника-люкс (диспетчер по расписанию). Работа диспетчером школьного расписания, ведение журнала замен.	5000 руб.
		За организацию стабильной и бесперебойной работы компьютерного оборудования и программного обеспечения	до 2500 руб.
		Организация работы в двух и более зданиях Секретарь Бухгалтер Заместитель директора и главный бухгалтер	до 3000 руб. до 3000 руб. до 3000 руб.
		За работу в напряжённых условиях при осуществлении организованной перевозки детей на школьных автобусах	до 5000 руб.
		За материальную ответственность	до 1500 руб.
		За организацию работу с военно-учётным столом	до 1500 руб.
		За работу с документацией по кадрам Секретарь Делопроизводитель	до 2500 руб. до 1700 руб.
		За работу с родителями по сокращению кредиторской и дебиторской задолженности	до 1500 руб.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
		За работу с архивом (систематизация и хранение отчётности)	до 5500 руб.
		За срочность выполнения работ	до 3500 руб.
		За организацию работ со школьными автобусами и организация БДД (ведение документации, расписание движения и обеспечение сопровождающими в автобусе)	до 5000 руб.
		Персональная надбавка молодым специалистам	до 2500
		За работу с внебюджетными средствами	до 3000 руб.
		За выполнение финансово-экономических функций (выполнение расчётов по бюджету, разработка новых локальных актов, проектов распорядительных актов и др.)	до 2500
		За организацию работы с детьми ОВЗ	до 2500
		За организацию работы в консультационном пункте	до 1500
		За работу с документами по компенсации родительской платы	15%
		Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (ведение паспорта учебного кабинета, оформительская работа, поддержание порядка)	до 2000
		За организацию питания обучающихся школы (назначенные по приказу)	до 3000 руб.
		За работу в классах с превышением наполняемости	до 2500 руб.
		За исполнение функций контрактного управляющего	до 6000 руб.
		Заполнение статистических отчётов, сбор информации, обобщение и загрузка в информационные системы	до 10000 руб.
		За разъездной характер работы (перевозка постельного белья внутри дошкольного отделения, доставка документов в различные организации)	до 3000 руб.
		Строгое соблюдение расписания движения автобусов, своевременное и качественное выполнение работ, связанное с техническим обслуживанием автобусов	до 2000 руб.
		За осуществление координационной работы в рамках национальных проектов	до 2500
		За сложную и напряжённую работу в первых классах	до 2500
		За работу в разновозрастных группах воспитатель младший воспитатель	до 2300 до 1200 рублей
		За сложную и напряжённую работу с детьми раннего возраста воспитатель младший воспитатель	до 2000 рублей до 1000 рублей
		За организацию досуговой деятельности детей ГПД	до 5000 рублей

В случае если работнику поручено ведение двух и более информационных систем ИС, они могут быть объединены в один пункт.

Направление «Кадровая работа» также необходимо распределить между работниками учреждения. Для педагогических работников кадровая работа включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности»

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
3.	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	
		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	
		Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	3000 руб.
		Руководство службой охраны труда	5000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	
		Заполнение, регистрация и хранение листов нетрудоспособности	
		Участие в расследовании несчастных случаев	
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	
		Ведение воинского учета и бронирования работников	
		Ведение документации по учету и движению кадров	
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	
		Формирование и ведение личных дел работников, обучающихся и воспитанников внесение в них изменений	
4.	Организационная работа (учитывает дополнительный объем работ в дошкольном отделении)	Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону	1 балл
		Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п. (для младшего воспитателя)	1 балл
		Исполнение ролей на детских праздниках	1 балл
		Участие в генеральных уборках, субботниках (дошкольное отделение)	1 балл
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
		За качественную организацию работы младшего персонала	3 балла
		Своевременное обеспечение жизнедеятельности учреждения	3 балла
		Ликвидация последствий ЧС и аварийных ситуаций (снегопад, листопад, слома веток, покосы)	1-5 баллов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
5.	Эффективность труда работника <i>(за результат)</i>	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1 балл
		Отсутствие замечаний со стороны воспитателя при осуществлении образовательной деятельности (для младшего воспитателя)	1 балл
		Отсутствие детского травматизма (для младшего воспитателя)	1 балл
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1 балл
		Отсутствие замечаний по качеству приготовления пищи	2 балла

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 31.08.2021 г. № 213

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

ФИО работника _____
Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Размер выплаты
1				
2				
3				
4				
5				
	Эффективность и качество выполненной работы (экспертная оценка деятельности работника комиссии по оплате труда)			
	Итого			

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 31.08.2021 г. № 213

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

ФИО _____
Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1													
2													
3													
4													
5													
	Размер выплаты												
	Итого баллы												
	Подпись												

