

**Принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол № 1 от 01.09. 2021 года**

**Утверждено
приказом директора
МКОУ «Синявинская СОШ»
от 01.09.2021г. № 241**

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате и стимулировании труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения «Синявинская средняя
общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Синявинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области № 861 от 26 июня 2020 года

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.5. 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 решении совета депутатов Ленинградской области от "03" июня 2020 года № 120 "Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района Ленинградской области".

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется по следующей формуле:

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

где:

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

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

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

3. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

3.1. 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).

3.2 Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области о бюджете Кировского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

3.3 Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

Таблица 1

**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»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; секретарь;	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Лаборант;	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством.	1,55

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Музыкальный руководитель;	
		- с высшим образованием	1,75
		- без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; социальный педагог;	
		- с высшим образованием	1,80
		- без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	
		- с высшим образованием	1,90
		- без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель;	
		- с высшим образованием	2,00
		- без высшего образования	1,70

3.4 Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

3.5 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).

3.6. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации

3.7.Размер выплат работникам по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times KK_i,$$

где:

DO_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

KK_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

3.8.Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

$ПЗ_i$ – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

$УС_i$ – надбавка за ученую степень для i -го работника

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

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

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.10. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

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

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

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
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.

3.13. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. 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 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».

4.2. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 - х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

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

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

4.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся,

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

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

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

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

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

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

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. 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.

5.3. Работникам образовательного учреждения устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Должность	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1.	Учитель технологии (технический труд)	4
3 класс, подкласс 3.1.	Уборщица служебных помещений	4

5.4. Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей устанавливаются в следующем размере:

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
-------	---	---------

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000руб.
2	Педагогическим работникам, за выполнение функций классного руководителя за счет 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<1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО

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

5.5.Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются 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) наполняемости класса.

5.6.Выплаты учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке

5.7.Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующем размере:

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

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата %
1	Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	20

5.8.Выплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами 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.

5.9.Размер выплаты работникам за индивидуальное обучение детей на дому 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.

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

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

5.11. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

5.12. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

5.13. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения, 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).**

6.2. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов(групп).

6.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

6.4. Предложения по количественным показателям премирования представляются директору общеобразовательного учреждения комиссией по стимулирующим выплатам в составе: представители администрации, председатель профсоюзного комитета (при наличии),

руководители методических объединений, представитель трудового коллектива. После обсуждения итогов деятельности работников члены комиссии подписывают протокол итоговых показателей премирования. На основании данного протокола директор общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6.1 Премияльные выплаты по итогам работам

6.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника образовательного учреждения – **ежемесячно**.

6.1.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают 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.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

6.1.3. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должности **учитель:**

1. Показатели совершенствования профессиональной деятельности учителя (анкета самоанализа)	
1. Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах различного уровня ВОШ и региональных олимпиадах (черчение, изо, музыка, ОИВТ и ИКТ (базовый уровень), политехническая олимпиада, основы предпринимат. деят., краеведение)	Районная олимпиада Победитель – 3000руб Призер – 1500руб Региональная олимпиада Победитель – 7000руб Призер – 4000 руб Участник – 2000 руб
2. Результаты участия в подготовке творческих работ, конкурсов РЦДО, «Юность» и др.	Муниципальный уровень Победитель - 5б Призер - 3 б Участник - 2б Региональный уровень Победитель - 10б Призер - 5 б Участник - 3б

2.1.Результаты проектные работы, научно-исследовательские работы.	Школьный уровень Победитель - 1000руб Призер – 500 руб Участник – 300 руб Муниципальный уровень Победитель - 5000 руб Призер – 2000руб Участник – 1000руб Региональный уровень Победитель -8000руб Призер – 4000руб Участник – 2000руб
3.Мониторинг ОГЭ и ЕГЭ	Весь класс - 15б Более 10 чел - 10б Менее 10 чел- 5б
4.Участие в работе экспертных комиссий ОГЭ, ЕГЭ, ВПР ,ВОШ, олимпиады	Разовая оплата Район – 4б Школа – 2б Или отгул (по желанию)
5.Организация индивидуальной работы (одаренные и неуспевающие)	250 рублей в час (фиксация в журнале)
6.Участие в спортивных соревнованиях разного уровня.	Муниципальный уровень Победитель - 5б Призер - 3 б Участник - 2б Региональный уровень Победитель - 10б Призер - 5 б Участник - 3б
2. Показатели результативности воспитательной работы	
1.Участие класса и классного руководителя в творческих конкурсах (подготовка) различного уровня	Школьный 5б Муниципальный -10б Региональный -15б
2Организация внеклассной работы по предмету (предметные недели, конкурсы)	6– деятельность ведется на высоком уровне. 2 -деятельность ведется 0- отсутствует
3.Показатели трудовой дисциплины	
1. Организация дежурства на этажах	2 – высокая исполнительность 1 – средняя исполнительность
2. Соблюдение исполнительской дисциплины (оформление документации, сроков сдачи документов, посещение совещаний)	От 1 до 2 баллов От 1 до «минус» 10 баллов
3. Отсутствие обоснованных жалоб	1 – жалобы отсутствуют 0 – есть
4 .Показатели совершенствования профессиональной деятельности учителя	
1.Участие в научно-практических конференциях, семинарах, мастер-классах, профессиональных конкурсах.	Школьный – 5б Муниципальный – 10б Региональный – 15б

6.1.4. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должности воспитатель, логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор физ. воспитания.

№ п/п	Показатель оценки деятельности	Кол-во баллов	Периодичность проведения
1	Участие педагогов в конкурсах и других мероприятиях: • На уровне Учреждения • На муниципальном уровне • На региональном уровне • Участие онлайн (любой уровень, 1 конкурс=1 балл)	3 5 7 от 1 до 5	ЕЖЕМЕСЯЧНО
2	Присуждение призового места в конкурсах различного уровня (независимо от кол-ва участников) • 1 место • 2 место • 3 место	5 4 3	
3	Публикация в печатных изданиях	до 10	
4	Предоставление материалов для размещения на сайте Учреждения, группы ВК	до 3	
5	Увеличение объема выполняемых работ: (исполнение сценических ролей; тематическое оформление дошкольного отделения (стендов); выполнение обязанностей секретаря ПС; председатель и член действующих комиссий в ДО; ведение графика работы педагогов; содержание территории дошкольного отделения (участка, цветника);	до 20	
6	Самообразование (при предоставлении документа): • Семинары, конференции (онлайн) • Семинары, конференции (очно) • Курсы ПК (онлайн) • Курсы ПК (очно) • Профессиональная переподготовка (онлайн) • Профессиональная переподготовка (очно)	1 2 3 4 5 6	
7	РМО: • Участие онлайн • Участие очно • В качестве докладчика	1 2 3	
8	Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности, учебных и иных отпусков и т.п.)	до 15	
9	За сложные условия работы и в период адаптации детей к детскому саду групп раннего и младшего дошкольного возраста	до 5	
10	Реализация дополнительных проектов, программ дополнительного образования (утвержденные директором)	до 3	

11	Методическая и инновационная деятельность педагога: проведение открытого мероприятия (занятия), мастер-классов, выступление на педагогическом совете и т.д	до 3	
12	Наставничество, помощь молодым специалистам (приказ)	2	
13	Успешность образовательной деятельности (участие воспитанников в мероприятиях дошкольной образовательной организации, посвященных праздникам, памятным датам, лексическим темам) (организация экскурсий, походов и т.п.)	до 5	
14	Взаимодействие с родителями воспитанников: - Родительское собрание - Участие в выставках, акциях, проектах - Удовлетворенность родителей деятельностью Учреждения (1 раз в год – анкетирование)	1 до 3 1	
15	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - Оформление группового помещения - Пополнение РППС	до 5 до 5	
16	Организация мониторинга образовательного процесса (освоение образовательной программы) и детского развития (мониторинг развития интегративных качеств и индивидуальных достижений воспитанников) (2 раза в год)	до 5	
17	- Отсутствие замечаний по оперативному контролю - Своевременное планирование работы и своевременное ведение документации на группе - Отсутствие жалоб от родителей - Образцовое содержание помещений, закрепленных за педагогом - Отсутствие больничных, отпуска без сохранений заработной платы (более 1 дня) - Сохранность оборудования - Выполнение обязанностей по контролю за своевременностью внесения родительской платы за присмотр и уход в дошкольном отделении	1 1 1 1 1 1 1 1	
18	Персональная надбавка за выслугу лет в ДО (стаж непрерывной работы в данном учреждении) от 3 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 лет	1 2 3	

6.1.5 Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должности младший воспитатель:

№ п/п	Показатель оценки деятельности	Кол-во баллов	Периодичность проведения
1	Предоставление материалов для размещения на сайте Учреждения, группы ВК	до 3	ЕЖЕМЕСЯЧНО

2	Увеличение объема выполняемых работ: (исполнение сценических ролей; тематическое оформление дошкольного отделения (стендов); помощь в проведении родительского собрания; председатель и член действующих комиссий в ДО; ведение графика работы педагогов; содержание территории дошкольного отделения (участка, цветника); участие в выставках, акциях, проектах; сопровождение экскурсий, походов).	до 20	
3	Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности, учебных и иных отпусков и т.п.)	до 15	
4	За сложные условия работы и в период адаптации детей к детскому саду групп раннего и младшего дошкольного возраста	до 5	
	Создание элементов образовательной инфраструктуры: • Оформление группового помещения • Пополнение РППС	до 5 до 5	
	• Отсутствие замечаний по оперативному контролю • Своевременное планирование работы и своевременное ведение документации на группе • Отсутствие жалоб от родителей • Образцовое содержание помещений, закрепленных за педагогом • Отсутствие больничных, отпуска без сохранений заработной платы (более 1 дня) • Сохранность оборудования • Выполнение обязанностей по контролю за своевременностью внесения родительской платы за присмотр и уход в дошкольном отделении	1 1 1 1 1 1 1	
	• Персональная надбавка за выслугу лет в ДО (стаж непрерывной работы в данном учреждении) от 3 до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 лет	1 2 3	

6.1.6. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должности **социальный педагог, педагог-психолог:**

№	Критерий	Показатели	Баллы
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	При положительной динамике -1 При отрицательной - 0
		Качество результатов работы с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся, состоящих на внутришкольном учете.	При положительной динамике -1 При отрицательной - 0

		Качество взаимодействия с семьей, социумом, общественными организациями по профилактике правонарушений	Взаимодействует систематически – 1 Не взаимодействует - 0
		Количество учащихся (состоящих на учете в КДН или ВШК), включенных в социально- значимую деятельность в школе	Включено 100% - 2 Менее 100% - 1
2.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Жалобы отсутствуют – 1 Есть замечания- 0

Максимальное количество баллов: 8

Педагог - психолог

№	Критерий	Показатели	Баллы
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Удовлетворительность потребителей: 80-100%-2 Менее 50 – 80% - 1 Менее 50% - 0
		Качество результатов работы с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся, состоящих на внутришкольном учете	При положительной динамике -1 При отрицательной - 0
		Качество организации работы семьями разных категорий	Работа ведется систематически – 1 Эпизодически - 0

Максимальное количество баллов: 8

6.1.7. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должности библиотекарь (заведующая библиотекой):

№	Критерий	Показатели	Баллы
1.	Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса	Качество выполнения работы	Выполнен – 1 Нет - 0
		Создание условий для исследовательской деятельности учащихся: обеспечение необходимыми материалами, организация индивидуальной работы	Условия созданы – 1 Нет - 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Качество выполнения муниципального задания	Выполнено – 1 Нет - 0
		Качество формирования библиотечного фонда	При положительной динамике – 1 Нет динамики - 0
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Жалобы отсутствуют – 1 Есть замечания 0

		Исполнительная дисциплина	От 1 до 2 баллов Низкая – до «минус» 2 баллов
		Отсутствие замечаний (в т.ч. в ходе проверок различного уровня)	Замечания отсутствуют – 1 Есть замечания - 0
		Доля родителей, удовлетворенных результатами работы, в сравнении с предыдущим периодом.	На прежнем уровне – 1 Ниже - 0
Максимальное кол – во баллов: 9			

6.1.8. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности по должностям **секретарь, делопроизводитель, лаборант:**

Учебно- вспомогательный персонал (секретарь)		
I. Выплаты за интенсивность работы		
Критерий	Увеличение объема работ, связанных с деятельностью ОУ	
Балл	0 - 2	
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
Критерий	Отсутствие замечаний (в т.ч. в ходе проверок различного уровня)	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб
Балл	Замечания отсутствуют – 1 Есть замечания - 0	Жалобы отсутствуют – 1 Есть замечания - 0
Максимальное количество баллов: 4		

6.1.9. Критерии показателей эффективности и результативности деятельности обслуживающего персонала:

I. Выплаты за интенсивность работы					
Критерий	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	Увеличение объема работ, связанных с природными климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад и пр.)	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации	
Балл	0 - 2	0 - 1	0 - 2	0 - 1	
II. Выплаты за качество выполняемых работ					
Критерий	а) рабочий по зданию: оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	б) сторож: отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС, расширение площади убираемой территории в осенне-зимний период	в) дворник: содержание территории учреждения и площадок под контейнером по с требованиями СанПиН	г) гардеробщик: отсутствие порчи и потери имущества учреждения, обучающихся во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	д) уборщицы: обеспечение содержания убираемых мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ
Балл	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2
Максимальное количество баллов: 8					

6.1.10 Премияльные выплаты за расширение сферы обслуживания устанавливаются следующим работникам образовательного учреждения:

№ п/п	Должность работника	Показатель	Размер стимулирующей надбавки	
1.	Учитель	Тьюторство внеурочной деятельности	50 % РДО	
2.	Учитель	Организация учебно-воспитательного процесса в классе-комплексе (сдвоенный класс)	40% РДО	
3.	Педагогический работник	Руководство районным методическим объединением	10 % РДО	
4.	Учитель	Руководство школьным методическим объединением	До 5 % РДО	
5.	Учитель	Организация дежурства по школе	До 300 руб.	
6.	Учитель	Тьюторство индивидуальных образовательных маршрутов Организация проектной деятельности	1 500 руб.	
7.	Социальный педагог	Организация работы с детьми «группы риска»	2 000 руб.	
8.	Социальный педагог	Организация бесплатного питания	До 5 000 руб.	
9.	Педагог-психолог	Организация работы медико-психолого-педагогической комиссии	До 5 000 руб.	
10.	Секретарь, делопроизводитель	Ведение табеля; ведение журнала учета больничных листов; учет военнообязанных и допризывной молодежи; ведение электронной базы «ГИССО ЛО», ведение электронной базы «ГИА »по 9 классам; ведение электронной базы «ГИА» по 11 классам;	До 10 000 руб.	
		Ведение ежедневных мониторингов, составление ежемесячных отчетов	До 8 000 руб.	
11	Обслуживающий персонал	Ремонтные работы	До 3 000 рублей	
		Ответственный за электрохозяйство	2 000 рублей	
		Ответственный за теплоснабжение	2 000 рублей	
		Качество выполнение работ в соответствии СанПиН	До 1300 руб.	

6.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы

6.2.1.Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в абсолютной величине (в рублях)

6.2.2.Стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам образовательного учреждения за подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, за достижение высоких показателей.

6.2.3.Данная стимулирующая надбавка устанавливается на учебный год, следующий за отчетным периодом.

6.3 Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

6.3.1.Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам образовательного учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

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

6.4.Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям)

6.4.1.Педагогическим работникам образовательного учреждения по результатам деятельности за предыдущий учебный год в честь профессионального праздника – День учителя устанавливается премиальная выплата в размере до 3 000 рублей.

6.4.2.Работникам образовательного учреждения, награжденным Грамотами ОУ за высокие показатели в деле обучения и воспитания подрастающего поколения, в связи с юбилейными датами: 50 - ление, 55- ление, 60 – ление устанавливается премиальная выплата в размере в размере 3 000 руб.

6.4.3.В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области работникам образовательного учреждения выплачивается премиальная выплата в размере 4 000 руб.

6.4.4.Классным руководителям выпускных классов (4, 9, 11 (12) – х классов), награжденным Грамотами образовательного учреждения за достижение высоких показателей выпускных классов устанавливается премиальная выплата в размере 4 000 рублей

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

6.5. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.5.1.Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.5.2.Профессиональная стимулирующая надбавка в образовательном учреждении выплачивается в размере 10 % РДО педагогическим работникам, награжденным Грамотой Министерства просвещения.

6.5.3.Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается заместителям директора в размере 15 000 руб.

6.5.4.Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается:

Наименование должности ПКГ, КУ	Размер надбавки
По должностям рабочих, занимающих должность по общеотраслевым профессиям рабочих первого, второго уровня; по должности служащих	До 40 % РДО
По должностям работников образования (ПКГ учебно-вспомогательный персонал, ПКГ педагогические работники)	До 50 % РДО
Библиотекарь	До суммы должностного оклада заведующей библиотекой
Завхозу	До суммы должностного оклада заместителя директора по АХЧ

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

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

7.Порядок выплаты материальной помощи

7.1.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением

7.1.Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

7.2.Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.3.Материальная помощь в размере 3 000 рублей может быть оказана в случае:

- 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.

7.4.В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного 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.

7.5.По представлению руководителя, профкома, сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

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

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

7.8.Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.