

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ «Янинский ЦО»

СОГЛАСОВАНО
Советом трудового коллектива
МОБУ «СОШ «Янинский ЦО»
протокол от «30» августа 2023 г. № 1

_____ А.Б. Зюзин

Приказ от «30» августа 2023 № 311

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа «Янинский центр образования»

гп. Янино, 2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Янинский центр образования» (далее – учреждение).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Постановлении администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 05.02.2020 года № 285 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (с изменениями).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением органа местного самоуправления, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – уполномоченный орган). Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

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
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Воспитатель, методист, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Библиотекарь	1,80
Заведующий библиотекой	2,60
Заведующий хозяйством	1,55
Лаборант, инспектор по кадрам	1,30
Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, водитель автомобиля	1,20
Бухгалтер	1,95
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
Ассистент (помощник)	1,25
Руководитель структурного подразделения	2,90
Водитель, выполняющий особо ответственные работы	1,80
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, дворник	1,05
Контрактный управляющий	2,50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, выполняющий особо ответственные работы	1,80

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

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

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

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

$$VK = ДО \cdot KK$$

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

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях

муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

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

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

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

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

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

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу. Перечни должностей, относимых к основному педагогическому персоналу приведены в таблице ниже.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда учреждения);

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2)	8
Вредные условия труда 3 степени(подкласс 3.3)	12

3.4. 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)

3.5. 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.

3.6. 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).

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

3.8. За педагогическую работу, выполняемую педагогом 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

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

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.10. Оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных указана в приложении № 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 20-80 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;
- создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;
- недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

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

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

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

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

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо

важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников в целом за календарный год.

Премияльные выплаты по итогам работы

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, квартал, год.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1 к Положению для педагогического персонала дошкольного отделения, № 3.2 к Положению для педагогического персонала школы, № 3.3 к Положению для технического персонала, заместителей директора и руководителей структурных подразделений.

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 на основании предоставленных сотрудником оценочных листов. 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. Базовый размер выплаты устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует достижению всех плановых КПЭ и критериев оценки деятельности, 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 за предыдущий месяц по формуле:

$(\text{ФОТ}_m - \text{ДО} * \text{КК} - \text{КВ} - \text{СНир} - \text{ПВовр} - \text{МП} - \text{ПВзд}) / (\text{СКПЭ})$, в которой:

- ФОТ_м – утвержденный месячный фонд оплаты труда работников (руб.);
- ДОп – должностные оклады с учетом нагрузки педагогических работников (руб.);
- КК – повышающий коэффициент уровня квалификации
- КВ – выплаты компенсационного характера (руб.);
- СНир – стимулирующая надбавка по итогам работы (руб.);
- ПВовр – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- МП материальная помощь за отчетный период;
- ПВзд – премиальные выплаты к значимым датам (событиям) за отчетный период;
- СКПЭ – сумма критериев оценки деятельности работников учреждения за месяц, предшествующий отчетному;

4.10. Эквивалент стоимости балла в рублях устанавливается ежемесячно 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 устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

Стимулирующая надбавка может устанавливаться в рублях, в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) по итогам работы за предыдущий календарный год соответственно на период следующего года (учебного или календарного).

При выполнении всех условий сотруднику назначается максимальная установленная в процентом соотношении к должностному окладу выплата.

При невыполнении любого из критериев для показателей качества выполняемых работ сумма надбавки может быть уменьшена в соответствии с решением Комиссии по оплате труда.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1 к Положению для педагогического персонала дошкольного отделения, № 3.2 к Положению для педагогического персонала школы, № 3.3 к Положению для технического персонала, заместителей директора и руководителей структурных подразделений.

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 выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Профессиональная стимулирующая

4.16. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям 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.

4.17. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности, в отношении которой устанавливается надбавка. Используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1, № 3.2 к Положению для педагогического персонала.

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

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

организация устранения последствий аварий в учреждении (заместитель директора, рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания);

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня (заместитель директора, руководитель структурного подразделения, педагогические работники);

выполнение заданий и поручений учредителя (заместители, руководитель структурного подразделения, работники учреждения);

участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п. (заместители, руководитель структурного подразделения, педагогические работники);

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

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 (заместители, педагогические работники, секретарь, делопроизводитель).

выполнения работ по проведению государственной итоговой аттестации, всероссийских проверочных работ, региональных и муниципальных диагностических работ в соответствии с регламентами (работники учреждения)

исполнение обязанностей председателя, членов комиссий (тарификационной, комиссии по оплате труда, инвентаризационной комиссии)

4.20. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания). Не допустимо дублирование должностных обязанностей работника.

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

4.22. 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.

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

4.24. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.25. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных(срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 170 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.26. 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)

4.27. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к праздничным датам;

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.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

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

5. Материальная помощь

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

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

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

смерти близкого родственника;

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 учреждения.

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

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

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 26 по 29 число месяца окончания учебного года, в период с 20 по 25 декабря окончания календарного года.

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

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

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

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

Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

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

6.5. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола директор учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под роспись.

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.

7. Порядок формирования фонда оплаты:

7.1. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности учреждение планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum (DO_j \times (KK_j + PK_j - 1)) + ИК(y) \right) \times (1 + СТ(y)) + РК(y) ,$$

где:

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

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

PK_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.2, 3.3, 3.9, 3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$ИК(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ,

перечисленных в приложении 2 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных

в учреждении;

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

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

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

7.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) иным правовым актом, в целях планирования расходов на оплату труда работников учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

8. Порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения

8.1. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца, и окончательный расчет – 10-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Руководитель обеспечивает, не позднее одного рабочего дня до даты выплаты заработной платы за вторую половину месяца, выдачу каждому работнику Учреждения расчетного листка, в котором указываются составные части заработной платы. Причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате.

8.3. Руководитель обеспечивает выплату заработной платы работнику Учреждения путем безналичного ее перечисления на расчетный счет работника Учреждения в банке, реквизиты которого предоставлены работником в письменном виде руководителю Учреждения.

8.4. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяца года.

*Принято с учетом мнения
представительного органа работников.
Протокол от «___» _____ 20__г. № ___*

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «30» августа 2023 № 311

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

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

12. Секретарь комиссии:

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

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

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

ведет протокол заседания комиссии;

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

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

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

14. Члены комиссии:

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

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

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

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

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

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

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

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

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

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

20. Решение комиссии направляется директору учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «30» августа 2023 № 311

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

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	5000 руб.
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5000 руб.
Учителям за проверку письменных работ учащихся:	
по русскому и родному языку	20% РДО <1>
по математике	15% РДО
1-4 классов, по иностранному языку и черчению	10% РДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
Педагогическим работникам, младшим воспитателям, ассистентам (помощникам) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20% ставки заработной платы

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

<2>Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

<3>Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «30» августа 2023 № 311

Профессиональная стимулирующая надбавка для всех должностей педагогических работников дошкольного отделения

№	Наименование показателя	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями и склонностями	Осуществление воспитательно-образовательной деятельности	до 50 %
2	Осуществление организационно-педагогической деятельности	Руководитель методического объединения	до 10 %
		Участник методического объединения	до 5 %
		Наставничество	до 10 %
		Оформление стендовых презентаций, видеороликов вне помещений групп	до 10 %
3	Содержание элементов образовательной инфраструктуры	Качественное содержание территории участка, цветника	до 10 %
		Оценка качества образования родителями (законными представителями)	до 5 %

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 дошкольного отделения
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя
МОБУ «СОШ «Янинский ЦО» дошкольное отделение

№	Показатели	Измеритель	Индикатор	Баллы	Педагог	Комиссия
1	Обеспечение сохранения и укрепления физического и психического здоровья воспитанников					
1.1.	Выполнение педагогом инструкций по охране жизни и здоровья детей, предупреждение и отсутствие детского травматизма.	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов.	Факт отсутствия травм	1		
1.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий.	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей.	Проектная деятельность, использование нетрадиционных методов (описание системы работы: актуальность, цель, перспективное планирование, практический материал, мониторинг состояния здоровья воспитанников).	2		
2	Профессиональная компетентность педагога					
2.1.	Повышение квалификации педагога.	Повышение профессионального мастерства педагога в области дошкольного образования: переподготовка, КПК.	Диплом, сертификат, удостоверение	1		
2.2.	Участие в профессиональных конкурсах (по предварительному согласованию).	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация).	Дистанционно (участие/победа), независимо от кол-ва	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
2.3.	Распространение качественного педагогического опыта (по предварительному согласованию).	Выступление (педагогический совет, круглый стол, мастер-класс, методическое объединение). Проведение открытого занятия.	Дистанционно (независимо от количества)	1		
			Уровень Учреждения	2		
			Муниципальный уровень	3		
			Региональный уровень	4		

			Федеральный уровень	5		
2.4.	Личный вклад в обобщение педагогического опыта по направлению (ям) развития дошкольников.	Авторская методическая разработка, рабочая программа, кружковая программа, включающая в себя актуальность, цель, перспективное планирование, мониторинг, практический материал.	Обобщение и систематизация практико-ориентированного опыта.	5		
			Издание печатной информации познавательного цикла.	3		
			Регулярное ведение персонального сайта, портфолио в ГИС СОЛО	1		
2.5.	Участие в утренниках других групп	Качественное исполнение выбранной роли	Количество и качество проведённых мероприятий	1-3		
2.6.	Участие педагога в подготовке воспитанников (независимо от количества) в конкурсах различного уровня.	Занятие воспитанником (ми) призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация).	Дистанционно (участие/победа), независимо от кол-ва	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
2.7.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды (далее РППС).	Соблюдены ключевые требования ФГОС ДО к РППС (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная (центры активности), доступная (дети могут взять без помощи взрослого) и безопасная). Изготовление и обновление игрового обучающего оборудования, наглядного и раздаточных материалов.	Наличие разнообразных материалов для разных видов деятельности (в соответствии с планом работы и лексической темой недели, возрастными особенностями, интересами дошкольников) стимулирующих мотивацию к деятельности или развитию личностных качеств (любопытность, самостоятельность...). Анализировать РППС можно через вопросы: <i>Что могут с этим предметом/игрушкой делать дети? Как я могу это использовать для решения образовательных задач?</i>	1-3		
2.8.	Результаты и динамика освоения образовательной программы воспитанниками.	Положительная динамика воспитанниками образовательного материала.	ООП ДО или АОП, комплексно тематическое планирование; педагогическая диагностика (аналитическая справка); иные виды планов, где отражена работа по оцениваемому направлению; картотеки по видам деятельности, направленные на решение задач в соответствующей образовательной области; фото (с комментариями) или видео, демонстрирующие общение/деятельность педагога с детьми, направленную на решение задач в конкретной образовательной области; описание проектов; конспекты занятий; журналы бесед/инструктажа с детьми (например, для показателя основы безопасного поведения); авторские электронные	1-3		

			презентации для демонстрации детям; режим двигательной активности .			
2.9.	Условия получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (далее ОВЗ).	Качественное ведение документации по работе с детьми с ОВЗ	Подтверждающая документация (индивидуальный образовательный маршрут, календарно-тематическое планирование воспитательно-образовательной работы).	1-3		
3	Работа с родителями					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.	Отсутствие обоснованных жалоб, сопроводительная документация (консультации, календарно-тематическое планирование воспитательно-образовательной работы с родителями). Качество, содержание, сменяемость наглядной информации в приёмной.	1		
3.2.	Своевременная родительская плата.	Качественное и своевременное ведение табеля посещаемости воспитанников, журнала учета родительской платы, сопутствующей документации (справки, заявления).	Отсутствие задолженности по родительской плате, спорных вопросов.	2		
4	Особые условия (определяется руководителем)					
4.1.	Соблюдение этических норм и правил трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, к содержанию и оформлению документации.	Отсутствие замечаний.	2		
4.2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности			1-5		

Количество набранных баллов _____ Воспитатель _____ Подпись _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре МОБУ «СОШ «Янинский ЦО» дошкольное отделение

№	Показатели	Измеритель	Индикатор	Баллы	Педагог	Комиссия
1	Обеспечение сохранения и укрепления физического и психического здоровья воспитанников					
1.1.	Выполнение педагогом инструкций по охране жизни и здоровья детей, предупреждение и отсутствие детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	Факт отсутствия травм	1		
1.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей.	Проектная деятельность, использование нетрадиционных методов (описание системы работы: актуальность, цель, перспективное планирование, практический материал, мониторинг состояния здоровья воспитанников).	1-3		
2	Профессиональная компетентность педагога					
2.1.	Повышение квалификации педагога	Повышение профессионального мастерства педагога в области дошкольного образования: переподготовка, КПК	Диплом, сертификат, удостоверение	1		
2.2.	Участие в профессиональных конкурсах (по предварительному согласованию).	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация)	Дистанционно (участие/победа), независимо от кол-ва	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
2.3.	Распространение качественного педагогического опыта (по предварительному согласованию).	Выступление (педагогический совет, круглый стол, мастер-класс, методическое объединение). Проведение открытого занятия.	Дистанционно (независимо от количества)	1		
			Уровень Учреждения	2		
			Муниципальный уровень	3		
			Региональный уровень	5		
			Федеральный уровень	5		
2.4.	Личный вклад в обобщение педагогического опыта по	Авторская методическая разработка, рабочая программа, кружковая программа,	Обобщение и систематизация практико-ориентированного опыта.	5		

	направлению (ям) развития дошкольников	включающая в себя актуальность, цель, перспективное планирование, мониторинг, практический материал.	Издание печатной информации познавательного цикла.	3		
			Регулярное ведение персонального сайта, портфолио в ГИС СОЛО	1		
2.5.	Участие в утренниках других групп	Качественное исполнение выбранной роли	Количество и качество проведённых мероприятий	1-3		
2.6.	Участие педагога в подготовке воспитанников (независимо от количества) в конкурсах различного уровня	Занятие воспитанником (ми) призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация).	Дистанционно (участие/победа), независимо от кол-ва	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
2.7.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды (далее РППС).	Соблюдены ключевые требования ФГОС ДО к РППС (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная (центры активности), доступная (дети могут взять без помощи взрослого) и безопасная). Изготовление и обновление игрового обучающего оборудования, наглядного и раздаточных материалов.	Наличие разнообразных материалов для разных видов деятельности (в соответствии с планом работы и лексической темой недели, возрастными особенностям, интересами дошкольников) стимулирующих мотивацию к деятельности или развитию личностных качеств (любопытность, самостоятельность...). Анализировать РППС можно через вопросы: <i>Что могут с этим предметом/игрушкой делать дети? Как я могу это использовать в решения образовательных задач?</i>	1-3		
2.8.	Результаты и динамика освоения образовательной программы воспитанниками.	Положительная динамика воспитанниками образовательного материала.	ООП ДО или АОП, комплексно тематическое планирование; педагогическая диагностика (аналитическая справка); иные виды планов, где отражена работа по оцениваемому направлению; картотеки по видам деятельности, направленные на решение задач в соответствующей образовательной области; фото (с комментариями) или видео, демонстрирующие общение/деятельность педагога с детьми, направленную на решение задач в конкретной образовательной области; описание проектов; конспекты занятий; журналы бесед/инструктажа с детьми (например, для показателя основы безопасного поведения); авторские электронные	1-5		

			презентации для демонстрации детям; режим двигательной активности .			
2.9.	Условия получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (далее ОВЗ).	Качественное ведение документации по работе с детьми с ОВЗ.	Подтверждающая документация (индивидуальный образовательный маршрут).	1-3		
3	Работа с родителями					
3.1.	Взаимодействие с родителями (законными представителями).	Взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей.	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации в приёмной (методические рекомендации, консультации) для педагогов и родителей (законных представителей). Отсутствие обоснованных жалоб.	1		
4.	Особые условия (определяется руководителем)					
4.1.	Соблюдение этических норм и правил трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, к содержанию и оформлению документации.	Отсутствие замечаний.	2		
4.2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.			1-5		

Количество набранных баллов _____

Специалист _____

Подпись _____

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога
МОБУ «СОШ «Янинский ЦО» дошкольное отделение**

№	Показатели	Измеритель	Индикатор	Баллы	Педагог	Комиссия
1	Обеспечение сохранения и укрепления физического и психического здоровья воспитанников					
1.1.	Выполнение педагогом инструкций по охране жизни и здоровья детей, предупреждение и отсутствие детского травматизма.	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	Факт отсутствия травм	1		
1.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий.	Реализация коррекционно-образовательной системы мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей.	Проектная деятельность, использование нетрадиционных методов (описание системы работы: актуальность, цель, перспективное планирование, практический материал, мониторинг состояния здоровья воспитанников).	1		
2	Профессиональная компетентность педагога					
2.1.	Повышение квалификации педагога.	Повышение профессионального мастерства педагога в области дошкольного образования: переподготовка, КПК.	Диплом, сертификат, удостоверение	1		
2.2.	Участие в профессиональных конкурсах (по предварительному согласованию).	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация).	Дистанционно (независимо от количества) (участие/победа)	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
2.3.	Распространение качественного педагогического опыта (по предварительному согласованию).	Выступление (педагогический совет, круглый стол, мастер-класс, методическое объединение). Проведение открытого занятия.	Дистанционно (независимо от количества)	1		
			Уровень Учреждения	2		
			Муниципальный уровень	3		
			Региональный уровень	4		
			Федеральный уровень	5		
2.4.	Личный вклад в обобщение педагогического опыта по направлению (ям) развития дошкольников.	Авторская методическая разработка, рабочая программа, кружковая программа, включающая в себя актуальность, цель,	Обобщение и систематизация практико-ориентированного опыта.	5		
			Издание печатной информации познавательного цикла.	3		

		перспективное планирование, мониторинг, практический материал.	Регулярное ведение персонального сайта, портфолио в ГИС СОЛО	1		
2.5.	Участие в утренниках других групп.	Качественное исполнение выбранной роли.	Количество и качество проведённых мероприятий	1-2		
2.6.	Участие педагога в подготовке воспитанников (независимо от количества) в конкурсах различного уровня.	Занятие воспитанником (ми) призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация).	Дистанционно (участие/победа)	1/2		
			Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
2.7.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды (далее РППС).	Соблюдены ключевые требования ФГОС ДО к РППС (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная (центры активности), доступная (дети могут взять без помощи взрослого) и безопасная). Изготовление и обновление игрового обучающего оборудования, наглядного и раздаточных материалов.	Наличие разнообразных материалов для разных видов деятельности (в соответствии с планом работы и лексической темой недели, возрастными особенностями, интересами дошкольников) стимулирующих мотивацию к деятельности или развитию личностных качеств (любопытность, самостоятельность...). Анализировать РППС можно через вопросы: <i>Что могут с этим предметом/игрушкой делать дети? Как я могу это использовать для решения образовательных задач?</i>	1-3		
2.8.	Результаты и динамика освоения образовательной программы воспитанниками.	Положительная динамика освоения воспитанниками образовательного материала.	ООП ДО или АОП, комплексно тематическое планирование; педагогическая диагностика (аналитическая справка); иные виды планов, где отражена работа по оцениваемому направлению; картотеки по видам деятельности, направленные на решение задач в соответствующей образовательной области; фото (с комментариями) или видео, демонстрирующие общение/деятельность педагога с детьми, направленную на решение задач в конкретной образовательной области; описание проектов; конспекты занятий; журналы бесед/инструктажа с детьми (например, для показателя основы безопасного поведения); авторские электронные презентации для демонстрации детям.	1-3		
2.9.	Условия получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (далее ОВЗ).	Качественное ведение документации по работе с детьми с ОВЗ.	Подтверждающая документация (персональная папка воспитанника, тетрадь индивидуальных занятий специалиста с воспитанником и т.д.).	1-3		
	Участие в ППк Учреждения	Документация ППк	Член ППк	1		

2.1 0			Секретарь ППк	2		
2.1 1	Проведение обследования групп с целью определения дальнейшего образовательного маршрута	Сопроводительная документация (согласия родителей, диагностический лист).	Количество обследуемых групп.	1-3		
3	Работа с родителями					
3.1.	Взаимодействие с родителями (законными представителями).	Взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей.	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации в приёмной (методические рекомендации, консультации) для педагогов и родителей (законных представителей). Отсутствие обоснованных жалоб.	1-3		
4	Особые условия (определяется руководителем)					
4.1.	Соблюдение этических норм и правил трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, к содержанию и оформлению документации.	Отсутствие замечаний.	1		
4.2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.			1-5		

Количество набранных баллов _____ Специалист _____ Подпись _____

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста
МОБУ «СОШ «Янинский ЦО» дошкольное отделение**

№	Показатели	Измеритель	Индикатор	Баллы	Педагог	Комиссия
1	Результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений					
1.1.	Результаты и динамика освоения образовательной программы воспитанниками.	Аналитическая справка по итогам педагогической диагностики, комплексно-тематического планирования.	Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ, отмечается положительная динамика	5		
1.2.	Участие в профессиональных конкурсах.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня. (Диплом, грамота, сопроводительная документация)	Уровень Учреждения (участие/победа)	1/2		
			Муниципальный уровень (участие/победа)	2/3		
			Региональный уровень (участие/победа)	3/4		
			Федеральный уровень (участие/победа)	4/5		
1.3.	Проектная деятельность	Количество и результативность участия педагогов в проектно-исследовательской деятельности	Информационные и аналитические материалы	1-3		
2	Совершенствование профессиональной деятельности педагогического работника					
2.1.	Повышение квалификации	Повышение профессионального мастерства педагога в области дошкольного образования: переподготовка, КПК	Диплом, сертификат, удостоверение	1		
2.2.	Организация методической работы: осуществление, проведение мастер-классов, круглых столов, семинаров, конференций, открытых занятий и мероприятий, руководство методическим объединением, рабочими группами, наставничество.	Документы, подтверждающие проведение методических мероприятий (название мероприятия, дата проведения, форма участия (тема) представления опыта, планы работы методических объединений, творческих групп	Дистанционно (независимо от количества)	3		
			Уровень Учреждения	3		
			Муниципальный уровень	4		
			Региональный уровень	5		
2.3.	Личный вклад в обобщение педагогического опыта по направлению (ям) развития дошкольников	Авторская методическая разработка, рабочая программа, кружковая программа, включающая в себя актуальность, цель, перспективное планирование, мониторинг, практический материал.	Обобщение и систематизация практико-ориентированного опыта.	3		
			Издание печатной информации познавательного цикла.	3		
			Регулярное ведение персонального сайта, сайта Учреждения, портфолио педагогов в ГИС СОЛО	5		

2.4.	Повышение качества образовательного процесса	Наличие разработанных критериев и диагностических материалов для определения результатов и качества образовательного (воспитательного) процесса.	Перечень критериев и диагностических материалов	2		
3	Взаимодействие с участниками образовательного процесса					
3.1.	Взаимодействие с родителями (законными представителями).	Взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей.	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации в приёмной (методические рекомендации, консультации) для педагогов и родителей (законных представителей). Отсутствие обоснованных жалоб.	1		
3.2.	Участие в утренниках других групп	Качественное исполнение выбранной роли	Количество и качество проведённых мероприятий	1-3		
3.3.	Соблюдение этических норм и правил трудовой дисциплины.	Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, к содержанию и оформлению документации.	Отсутствие замечаний.	4		
3.3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.			1-10		

Количество набранных баллов _____ Методист _____ Подпись _____

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «30» августа 2023 № 311

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 школы.

№п/п.	Показатели	Целевые значения	Источник данных
1.1.	Соблюдение требований к школьной форме	100% обучающихся класса ходят в школьной форме - 5 баллов	Результаты рейда администрации
1.2.	Лучший класс	Класс вошел в число лучших классов образовательной организации в соответствии с положением – 10 баллов	Результаты проведенного конкурса в соответствии с положением
1.3.	Отсутствие опаздывающих на уроки обучающихся класса	В классе не более 10% систематически опаздывающих обучающихся – 2 балла	Данные ответственного за питание
1.4.	Качество ведения документации классного руководителя (личные дела, статистические отчеты, аналитические справки и отчеты по итогам учебных периодов, папка классного руководителя, журналы ТБ), выполнение устных распоряжений зам. директора по ВР	Качественное и своевременное выполнение требований по ведению документации классного руководителя – 8 баллов	Результаты контроля (тетрадь на входе, данные ЭЖ)
2.1.	Все обучающиеся освоили программу	1.Отсутствие учащихся имеющих «2» и н/а по итогам отчетного периода – 5 баллов	Данные электронного журнала
2.2.	Результативность участия детей в ОЧНЫХ олимпиадах (только результаты ВсОШ и олимпиады «Интеллекта»)	1. Результаты школьной олимпиады (только для учителей НОО): участие – 3 балла; призер – 6 баллов; победитель – 9 баллов; 2. Результаты районного (муниципального) этапа Всероссийской олимпиады школьников: участники – 3 балла; призеры – 5 баллов; победители – 7 баллов. 3. Результаты регионального и всероссийского этапов Всероссийской олимпиады школьников: участники 7 баллов; призеры – 10 баллов; победители – 15 баллов. Баллы не суммируются	Грамоты ученика за предыдущий год
2.3.	Результативность участия в ГТО (только для учителей физкультуры)	1. 51% - 65% обучающихся учествовавших в ГТО получили значки – 2 балла; 2. 66% - 80% обучающихся учествовавших в ГТО получили значки – 4 балла; 1. 81% - 100% обучающихся учествовавших в ГТО получили значки – 6 баллов.	Протокол ГТО за предыдущий учебный год
2.4.	Результативность участия в спортивных соревнованиях (только для учителей физкультуры)	1. Результаты участия в соревнованиях районного уровня: участие – 2 балла; призеры – 4 баллов; победители – 6 баллов 2. Результаты участия в соревнованиях регионального уровня: участие – 3 балла; призеры – 6 баллов; победители – 9 баллов.	Грамоты, приказы
2.5.	Наличие публикаций	1. В сборниках статей педагогических конференций – 3 балла;	Ссылка на статью, печатное издание

№п/п.	Показатели	Целевые значения	Источник данных
		2. В газетах и журналах научного и педагогического направлений – 5 баллов; 3. Разработано и опубликовано методическое пособие (в том числе на ресурсах образовательной организации) – 7 баллов Баллы не суммируются	
2.6.	Открытые (уроки, внеурочные занятия, воспитательные мероприятия)	1. Школьного уровня – 6 баллов; 2. Районного уровня – 8 баллов; 3. Областного и Федерального уровня – 10 баллов; Баллы не суммируются	Приказ, сертификат
2.7.	Работа в <i>экспертной</i> комиссии (только ВПР, ГИА и РКР), члены жюри районных и региональных НПК	1. Школьного уровня – 6 баллов; 2. Муниципального уровня – 8 балла; 3. Регионального и всероссийского уровней – 10 баллов БАЛЛЫ НЕ СУММИРУЮТСЯ	Приказы по прошлому году
2.8.	Участие в организации ГИА (включая диагностические тестирование)	1. В качестве дежурных – 2 балла; 2. В качестве организатора вне аудитории – 4 балла; 3. В качестве организатора в аудитории – 6 баллов; 4. В качестве сопровождающего в ППЭ – 6 баллов. 5. Руководитель ППЭ – 8 баллов БАЛЛЫ НЕ СУММИРУЮТСЯ	Приказы
3.1.	Качество ведения электронного журнала	Своевременное и качественное заполнение ЭЖ – 8 баллов;	Результаты ВШК
3.2.	Качество ведения документации (личные дела, статистические отчеты, аналитические справки и отчеты по итогам учебных периодов), выполнение устных распоряжений администрации	Своевременное и качественное заполнение иной школьной документации – 7 баллов	
3.3.	За сопровождение уч-ся на школьном автобусе	Да – 5 балла; НЕТ – 0 баллов.	Приказ
		ИТОГО	

Профессиональная стимулирующая надбавка для всех должностей педагогических работников школы

№	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий по адаптации к школе, уровню образования	Работа педагогов русского языка с детьми инофонами	До 10%
		Работа педагога с классом в котором есть ребенок инвалид или ОВЗ	До 20%
		Выполнение обязанностей лаборанта	До 10%
2	Осуществление организационно-педагогической деятельности	Руководство методическим объединением	До 15%
		Руководитель ППк – 10%	До 10%
		Член комиссии – 5%	
		Участие в инновационной работе по распоряжению учредителя	До 10%
		Наставничество	До 20%
		Организация питания в ОУ	До 30%
		Организация дополнительного образования (Навигатор), внеурочной деятельности, ГПД	До 30%
		Работа с официальным сайтом ОУ	До 40%
		Руководство музеем	До 50%
		Диспетчер расписания	До 30%
		Руководство спортивным клубом	До 30%
		Организация работы медиацентра в ОУ	До 20%
Организация работы электронного журнала – 30%	До 30%		
3.	Совершенствование профессиональной деятельности педагога	Ведение портфолио педагога	До 5%
		Дежурство	До 10%

Примечание:

1. Стимулирующие выплаты в отчетном периоде не производятся при условии:
 - существенных замечаний при проведении внутри учрежденческого контроля, по результатам проверок;
 - вынесения дисциплинарного взыскания;
 - нарушения «Правил внутреннего распорядка»;
 - наличие замечаний по итогам контрольной деятельности различного уровня.

2. В случае не предоставления оценочного листа до 25 числа текущего месяца, премиальные выплаты данному работнику не выплачиваются.

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «30» августа 2023 № 311

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

Главный бухгалтер
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений – Ведение портала Госуслугgosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет – Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы – Заполнение, регистрация и хранение листков нетрудоспособности 	<p style="text-align: center;">До 110%</p> <p style="text-align: center;">Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Руководитель структурного подразделения

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие предписаний со стороны контролирующих;– отсутствие замечаний со стороны вышестоящего руководства;– отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;– динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;– сокращение времени выполнения работ;– оперативное устранение нештатных ситуаций;– сложность выполняемых работ;– выполнение новых или нетиповых задач;– характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;– разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений– Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru	До 110% Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда

Бухгалтер

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);– отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей;– отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;– динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;– сокращение времени выполнения работ;– оперативное устранение нештатных ситуаций;– сложность выполняемых работ;	До 110% Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда

		<ul style="list-style-type: none"> – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования – Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы – Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных 	
--	--	--	--

Комендант

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – предотвращение краж, проникновения в учреждение; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; 	<p>До 130%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования <p>Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций,</p> <ul style="list-style-type: none"> – Работа в РГИС «Энергоэффективность» – Ведение табеля учета рабочего времени 	
--	---	--

Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по безопасности, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – предотвращение краж, проникновения в учреждение; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; 	<p>До 110%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; - разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; - координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; - дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования - Ведение табеля учета рабочего времени 	
--	--	--

Старший библиотекарь

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество публичных мероприятий структурного подразделения; - организация и предоставление населению новых (модернизированных) библиотечных услуг; - создание (ведение) информационных ресурсов (БД) по профилю деятельности структурного подразделения ; - участие в конкурсах, в т.ч. на получение грантов в области развития библиотечного дела, целевых программах всех уровней; - отсутствие замечаний и нареканий к деятельности библиотеки со стороны руководства - удовлетворенность населения качеством библиотечного обслуживания (отсутствие обоснованных жалоб пользователей библиотеки) - доля привлеченных средств (участие в грантовых % 100% плана конкурсах, целевых программах всех уровней, спонсорская помощь, оказание платных услуг) - открытость работы, информирование населения, регулярное размещение на сайте ОУ информации 	<p>До 110%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Делопроизводитель, секретарь
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, комитет образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования – АИС ЭДС, сайта учреждения – Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др., СЗВ-ТД – Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам – Ведение документации по учету и движению кадров – Заполнение, учет и хранение трудовых книжек – Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью – Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства 	<p style="text-align: center;">До 180%</p> <p style="text-align: center;">Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Младший воспитатель
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	<p>До 40% для младших воспитателей со средним специальным образованием</p> <p>До 40% для младших воспитателей с высшим образованием</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Уборщик служебных помещений
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач; – образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	<p>До 40%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Дворник

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);– отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;– динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;– сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;– оперативное устранение нештатных ситуаций;– предотвращение краж, проникновения в учреждение;– сложность выполняемых работ, например, сложность уборки территории;– выполнение новых или нетиповых задач;– образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	До 40% Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда

Кастелянша

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);– отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей;– отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;– динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;– оперативное устранение нештатных ситуаций;– выполнение новых или нетиповых задач;– характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;– дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	До 40% Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ, например, работы на высоте; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	<p>До 160%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	<p>До 40%</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>

Водитель

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

2.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); - отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; - динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; - сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; - оперативное устранение нештатных ситуаций; - сложность выполняемых работ, например, работы на высоте; - выполнение новых или нетиповых задач; - характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; - дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	<p style="text-align: center;">До 40%</p> <p style="text-align: center;">Конкретный размер выплаты устанавливается ежемесячно комиссией по оплате труда</p>
----	----------------------------	--	---

**Премияльные выплаты по итогам работы
для должностей работников учебно-вспомогательного
персонала и административно-хозяйственных работников**

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в баллах
1.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
2.	Работа с информационными системами	Освоение, настройка и отладка нового оборудования	1 балл
3.	Осуществление хозяйственной деятельности	Наличие экономии энергоресурсов оп итогам работы учреждения	1 балл
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
4.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Соблюдение требований к содержанию и оформлению документации, к срокам предоставления требуемой документации	1 балл
5.	Эффективность деятельности работника	Обеспечение положительной динамики достижения качества и скорости выполняемых работ	1 балл

Примечание:

1. Стимулирующие выплаты в отчетном периоде не производятся при условии:

- существенных замечаний при проведении внутри учрежденческого контроля, по результатам проверок;
- вынесения дисциплинарного взыскания;
- нарушения «Правил внутреннего распорядка»;
- наличие замечаний по итогам контрольной деятельности различного уровня.

2. В случае не предоставления оценочного листа до 25 числа текущего месяца, премияльные выплаты данному работнику не выплачиваются.

(Решение комиссии оформляется протоколом)

Председатель премиальной комиссии: _____ Члены комиссии: _____

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
Критерий 1. Профессиональная компетентность					
1.	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося	0-1	0-программы отсутствуют 1-имеются и реализуются программы индивидуального развития обучающегося	Документация классного руководителя
2.	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	0-2	0-мероприятия отсутствуют; 1-проводятся единичные мероприятия; 2-реализуется системы мероприятий	Документация заместителя директора и классного руководителя
3.	Владение технологиями (в том числе инклюзивными) работы с особыми категориями обучающихся	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся	0-2	0- работа с использованием специальных подходов и технологий с особыми категориями не осуществляется; 1- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется с одной из категорий; 2- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется со всеми представленными в классном коллективе особыми категориями обучающихся.	Документация заместителя директора

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
4.	Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе	Разнообразие форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя	0-2	0 – событийная деятельность в рамках воспитательной деятельности не осуществляется; 1- просматривается разнообразие событийных форм в рамках одного из направлений воспитательной деятельности; 2- просматривается разнообразие событийных форм в рамках различных направлений воспитательной деятельности.	Анализ плана работы классного руководителя
5.	Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, социальные сети и сервисы)	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	0-2	0 – не использует; 1 – использует эпизодически; 2 – использует регулярно.	Анкетирование и опросы родителей Документация заместителя директора
Максимальное количество баллов по критерию – 9					
Критерий 2. Общественная активность					
6.	Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельность	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе	0-3	0 – менее 20% родителей; 1 – от 20% до 50% родителей; 2 – от 50-80% родителей; 3 – от 80% родителей.	Анкетирование родителей. Документация заместителя директора и классного руководителя
7.	Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий	0-2	0-мероприятия не реализуются; 1-классный коллектив принимает участие в реализации социально-значимых мероприятий;	Документация заместителя директора и классного

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
				2 – реализуются социально-значимые мероприятия, инициатором которых выступает классный руководитель	руководителя
8.	Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	0-1	0 – не используются; 1- используется	Анализ плана работы классного руководителя; документация заместителя директора
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Критерий 3 Личностные качества					
9.	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2	0 – низкий уровень толерантности, высокий уровень конфликтности; 1 – средний уровень толерантности и конфликтности; 2 – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности.	Модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова <i>(Приложение 1)</i>
10.	Сформированность духовно-нравственных качеств личности	Уровень проявления эмпатийности личности	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	
11.	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей	Сформированность лидерских качеств	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	Диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Максимальное количество баллов по всем критериям - 21					