Комитет по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа «Агалатовский центр образования» МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»

PACCMOTPEHO:

на заседании Общего собрания работников МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО» протокол от 29.12.2020 № 2

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО» от 30.12.2020 № 381

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и стимулировании работников МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»

1. Обшие положения

- 1.1. Настоящее Положение (далее Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Агалатовский центр образования» (далее учреждение).
- 1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.
 - 1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.
- 1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, за счет средств местного бюджета.
 - 1.6. Заработная плата работников состоит из: оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.
- 1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.
- В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.
- 1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

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

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

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

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

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

- 1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- 1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки: при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

- 1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.
- 1.13. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

$$ДО = PB \cdot K$$

где

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

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

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

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

$$ДО = PB \cdot K \cdot \frac{\Phi}{H}$$

- ДО ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;
- РВ расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;
- K межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения;
 - Ф фактический объем педагогической работы (учебной нагрузки), в часах;
- Н норма часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 2.2. Расчетная величина PB 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:

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневы й коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автомототранспортных средств	1,20
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3	1,80

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневы й коэффициент
	квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется и утверждаются приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников по следующим профессиям: водитель автобуса,

контролер технического состояния автотранспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневы й коэффициент
ПКГ «Общеотраслевы е должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; секретарь, комендант	1,20
ПКГ	1-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант	1,30
«Общеотраслевы е должности служащих второго уровня»	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
	1-й КУ	Бухгалтер; инженер; экономист;	1,95
ПКГ	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
«Общеотраслевы е должности служащих третьего уровня»	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30

Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников	Библиотекарь Главный библиотекарь	1,80 2,3
культуры, искусства и	т лавный ойолиотекарь	2,3
кинематографии		
ведущего звена»		

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не вкл в ПКГ	юченные	Должности	Межуровнев ый коэффициен т
	1-й КУ	Младший воспитатель:	
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного		- с высшим профессиональным образованием	1,50
персонала второго уровня		- без высшего профессионального образования	1,35
	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	
ПКГ должностей педагогических работников		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог;:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ	

ПКГ, КУ, должности, не вклю в ПКГ	оченные	Должности	Межуровнев ый коэффициен т
		безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
Должности, не включенные в ПКГ		Медицинская сестра	1,85
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$KK = KB + \Pi 3 + YC$$
,

где

- ${\rm KB}-{\rm коэффициент}$ за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения;
- 3B 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 и медицинским работникам в размере:

Категория	Коэффицент
Высшая	0,30
Первая	0,20
Вторая	0,10

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

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

Звание	Коэффицент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»;	0,20
звание «Почетный работник физической культуры и	
спорта Ленинградской области»; звание «Почетный	
работник культуры Ленинградской области»;	
Отраслевые (ведомственные) звания:	0,10
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»	
Спортивные звания (только для должностей педагог	0,10
дополнительного образования по реализации	
дополнительных общеразвивающих программ по	
физкультурно-спортивной направленности)	

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	Коэффицент	
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

$$BK = ДO \cdot KK$$

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 учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования

«Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утвереждении 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:

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- 3.5. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.
- 3.6. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсуствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

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

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

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.7 Положения.

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.10. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.3-3.9 Положения, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

стимулирующая надбавка по итогам работы;

премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

премиальные выплаты к праздничным датам.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

- 4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

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

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

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

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

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

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

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

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы

- 4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов по результатам работы.
- 4.6. Оценка результатов работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее − КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.
- 4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом нагрузки) или абсолютном значении в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.
- 4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- 4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

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

- 4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.
- 4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

- 4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на учебный год.
- 4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в абсолютном значении и выплачивается в течение следующего периода равными частями.
- 4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.15. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику по решению руководителя учреждения и (или) решений комиссии по оплате труда, а также в следующих случаях:

уборка большого объема в связи с непредвиденными погодными условиями в осенний и зимний периоды;

организация устранения последствий аварий в учреждении;

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;

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

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня;

выполнение заданий и поручений учредителя;

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

работа в составе творческой группы;

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

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

- 4.16. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).
- 4.17. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.
- 4.18. 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.
 - 4.19. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.
- 4.20. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.
- 4.21. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профессиональная стимулирующая надбавка

- 4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.
- 4.23. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.
- 4.24. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.
- 4.25. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) и праздничным датам

4.26. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям) и праздничным датам:

к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя, Новому году, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам);

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

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

4.27. 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;

при рождении ребенка;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);

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

Период обращения за материальной помощью — в течение 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. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

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

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год - в период с 26 по 29числа месяца окончания учебного или 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 (по дошкольному образованию – Форма 1, по школьному отделению – Форма 2). Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

- 6.3. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).
- 6.4. 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 трех 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 начисления и выплаты заработной платы

- 7.1. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, срок выплаты устанавливается приказом учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 7.2. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.
- 7.3. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 7.4. Расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате выдается каждому работнику в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Форма расчетного листка утверждается работодателем.
- 7.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- 7.6. Заработная плата выплачивается в безналичном порядке путем перечисления на банковский счет, указанный работником.
- 7.7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени и расчетно-платежной ведомости за фактически отработанные дни от гарантированной части заработной платы работника.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников учреждения, утвержденному приказом учреждения от «30» декабря 2020 г. № 381

ПОРЯДОК

создания, организации работы и принятия решений комиссией по оплате труда

- 1 Комиссия по оплате труда (далее комисия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.
 - 2 К компетенции комиссии относится:

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» декабря 2020 г. № 381

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

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

- <1> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (14 человек) класса.
- <2> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.
- <3> РДО размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- <4> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты

определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

- <5> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.
- <6> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение № 3.1 к Положению об оплате труда работников учреждения, утвержденному приказом учреждения от «30» декабря 2020 г. № 381

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

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя начальных классов

Критерии, показатели	Весовой коэффиц иент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемы	м предметам	l.
1.1. Наличие победителей на предметной олимпиаде (учитываются олимпиады, влияющие на показатели школы), (сумма за каждого ребёнка) для 4-х классов: школьный уровень муниципальный уровень за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	2000 5000 500	
1.2. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде (учитываются 2 и 3 места), (сумма за каждого ребёнка): муниципальный уровень	3000	
1.3. Наличие победителей на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы: всероссийской региональной муниципальной школьный за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	50000 10000 5000 1000 500	
1.4. Наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы: муниципальный региональный всероссийский	3000 5000 25000	
1.5. Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский медвежонок», «Кенгуру» и т.п.) и на дистанционных предметных олимпиадах	3,0	
Критерий 2. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классно	ого руководи	теля
2.1. Более 75% обучающихся заняты в дополнительных образовательных программах, как в школе, так и в учреждениях дополнительного образования.	1,0	
2.2. Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	1,0	
2.3. Проведение мероприятий (досуговых, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.) с классом (с учетом каждого мероприятия), согласно плану работы	1,0	
2.4. Осуществление индивидуальной профилактической работы	1,0	
2.5. Результаты рейтинговой таблицы участия класса в общешкольных мероприятиях по параллелям за каждую четверть: 1 место 2 место 3 место 2.6. Внешний вид, сменная обувь, школьная форма одежды, организация горячего питания	5,0 3,0 1,0	
2. 7. Отсутствие случаев травматизма учащихся (в том числе для воспитателей ГПД)	1,0	
2.8. Организация летнего оздоровительного отдыха	3,0	

2.9. Организация работы ГПД	2,0
2.10. Соответствие наполняемости групп	1,0
2.11. Организация экскурсий, походов с воспитанниками за пределы образовательного	1,0
2.11. Организация экскурсии, походов с воспитанниками за пределы образовательного учреждения	1,0
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы	
3.1. Участие учителя, в реализации образовательных проектов и программ:	
школьный	1,0
муниципальный	2,0
региональный	3,0
всероссийский	5,0
3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы	1,0
3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ	
(проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ,	
Фоксфорд	
школьный	0,5
муниципальный	1,0
региональный	1,5 2,0
всероссийский	*
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муници федеральном уровнях	ипальном, региональном и
4.1. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах,	
конференциях и т.п.: школьного уровня	
муниципального уровня	1000
регионального уровня	3000
всероссийского уровня	5000
	10000
4.2. Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и	
непрофессиональной аудитории:	1000
школьного уровня	1000
муниципального уровня	3000 5000
регионального уровня всероссийского уровня	10000
4.3 Наличие публикаций в сборниках, специализированных газетах и журналах, на Интернет- сайтах (предметная научная публикация, рецензируемые журналы) (за текущий год)	2000
4.4. Участие учителя в профессиональных конкурсах, входящих в перечень конкурсов,	2000
влияющих на рейтинг школы (за текущий год, если нет победы или призовых мест)	2000
4.5. Победа в профессиональных конкурсах (кроме конкурсов на денежное вознаграждение):	
школьного уровня	3000
муниципального уровня	15000
регионального уровня	25000
всероссийского уровня	50000
Критерий 5. Исполнительская дисциплина педагогического работника	
5.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на	3,0
качество работы учителя, жалоб в комиссию по урегулированию споров между	
участниками образовательных отношений.	
5.2. Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к	3,0
содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления	
документации	
5.3. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1,0
	1

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год для работников образовательной организации.

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
1.1. Средний балл обучающихся по итогам (учитывается каждый класс, в котором учитель ведёт предмет (закладывается на четверть):		
равен выше	1,0 1,5	
1.2. Средний балл обучающихся по итогам в сравнении с тем же показателем, усредненным по учителям ОУ той же предметной области в соответствующей параллели, учитывая каждый класс, в котором учитель ведёт предмет (оценивается два раза в год —		
декабрь/май): равен выше	1,0 2,0	
1.3. Доля учащихся, сдавших ВПР, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам района (закладывается на год):	2,0	
равна выше	1,0 2,0	
1.4. Наличие высоких результатов при сдаче ВПР, ГИА (закладывается на год): математика русский язык	2,0 2,0	
другие предметы 1.5. Работа в классах с сверхнаполняемостью (более 30 обучающихся) за сложность и	2,0	
напряженность работы (интенсивность работы) 1.6. Работа в профильных классах учителей-предметников (количество часов)	20%	
1.7. Сложность преподавания при подготовке к ГИА обязательных предметов (русский язык, математика в выпускных классах)	10%	
1.8. Интенсивность работы в две смены (количество часов)	10%	
1.9. Интенсивность работы воспитателей ГПД за выполнение комплекса мероприятий по сохранению здоровья обучающихся	10%	
1.10. Интенсивность работы за выполнение комплекса мероприятий по сохранению здоровья обучающихся, организацию горячего питания (от количества обучающихся)	7 000 - 20 000 руб.	
1.11. Работа с внешними сайтами, создание положительного имиджа организации	8 000 руб.	
1.12. Организация работы по систематическому и эффективному использованию образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд педагогами школы	10000 руб.	
1.13. Работа с сайтом учреждения: регулярное сопровождение сайта и размещение обязательной информации ведение отдельных разделов сайта учреждения (блогов, страниц), размещение методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности.	5000 руб.	
1.14. Координация работы электронного журнала	10000 руб.	
1.15. Координация расписания учебных занятий	30000 руб.	
1.16. Координатор работы в рамках проекта «Точка роста»	10000 руб.	
1.17. Руководство инновационной деятельностью рабочих групп (по приказу) школьного уровня муниципального уровня регионального уровня федерального ровня	2 000 pyő. 3 000 pyő. 5 000 pyő. 7 000 pyő.	
1.18. Руководство школьной предметной кафедрой учителей: до 10 человек до 15 человек до 20 человек	3000 руб. 5000 руб. 7000 руб.	

1.19. Наставничество (за каждого учителя)	1000 руб.	
1.20. Администрирование, обслуживание локальной сети учреждения, сервера,	20000 руб.	
сохранность информации		
1.21. Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совета профилактики,	1000 руб.	
секретаря комиссии по приему в профильные и предпрофильные классы, комиссии по		
назначению стимулирующих выплат		
1.22. Организация и сопровождение олимпиадного движения обучающихся (включая	15000 руб.	
ВСОШ по предметам) и социальных проектов ученического самоуправления	2000 5	
1.23. Уполномоченный по защите прав ребенка	3000 руб.	
1.24. Доплата учителям-региональным экспертам	3000 руб.	
1.25. Организация работы с РАИС «Навигатор»	12 000 руб.	
1.26. Руководство и организация работы школьного музея	10 000 руб.	
1.27. Модернизация оснащения учебных помещений (кабинета, лаборатории), выбор		
оборудования и составление заявки на его закупку с учетом:		
задач и особенностей образовательной программы,		
возрастных особенностей учащихся,		
современных требований к учебному оборудованию и (или) оборудованию для занятий	8500 руб.	
избранным видом деятельности		
1.28. Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал	5000 руб.	
Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет (может суммироваться)		
1.29. Работа в ЕГИССО, ГИС СОЛО	3000 руб.	
1.30. Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении	6000 руб.	
лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность);		
1.31. Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	1000 руб.	
1.32. Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной	3 000 руб.	
инновационной площадки, пилотных проектов		
1.33. Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	4000 руб.	
1.34. Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ	5000 руб.	
1.35. Наличие публикаций в научных изданиях	3000 руб.	
1.36. Доля детей, охваченных программами внеурочной деятельности, реализуемыми учреждением более 95%	5000 руб.	
1.37. Успешное проведение мероприятий муниципального,	3000 руб.	
регионального уровня	5000 руб.	
1.38. Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для комендантов	2000 руб.	
зданий, рабочих по комплексному обслуживанию зданий, уборщиков служебных	2000 pyo.	
помещений и младших воспитателей);		
1.39. Изготовление маточных дез.растворов	5000 руб.	
1.40. Оформление информационных стендов	2500 руб.	
1.41. Создание фото- и видеотек событий	5000 руб.	
*		
1.42. Юридическое сопровождение с целью отсутствия предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы	10000 руб.	
муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);		
1.43. Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему	5000 руб.	
сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1.5	
1.44. Дополнительная ответственность за работы, связанные с повышенным риском	5000 руб.	
несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо		
ценного оборудования		

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя-предметника

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым		•
1.1. Наличие победителей на предметной олимпиаде (учитываются олимпиады, влияющие		
на показатели школы), (сумма за каждого ребёнка):		
всероссийской	50000	
региональной	10000	
муниципальной	5000	
муниципальной Школьный	1000	
	500	
за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	300	
1.2. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде (учитываются 2 и 3 места):		
всероссийской	25000	
региональной	5000	
муниципальной	3000	
•	2000	
1.3. Наличие победителей на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы:		
· •	50000	
всероссийской		
региональной	10000	
муниципальной	5000	
школьный	1000	
за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	500	
1.4. Наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного		
образования, научно-практических конференциях внесенных в перечень конкурсов,		
влияющих на рейтинг школы:		
муниципальный	3000	
	5000	
региональный		
всероссийский	25000	
1.5. Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский		
медвежонок», «Кенгуру» и т.п.) и на дистанционных предметных олимпиадах	3,0	
Критерий 2. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классно	го руководителя	•
2.1.Более 75% обучающихся заняты в дополнительных образовательных программах, как в школе, так и в учреждениях дополнительного образования.	1,0	
2.2. Проведение мероприятий (спортивно-оздоровительных, экологических, экскурсионных,	За каждое	
походов, профориентационных и т.д.) с классом (ВНЕ РАБОЧЕГО, УЧЕБНОГО	проведённое	
времени)	_	
ьгемени)	мероприятие –	
0.1 D V V C	1,0	
2.3. Результаты рейтинговой таблицы участия класса в общешкольных мероприятиях по параллелям за каждую четверть:		
За четверть:	5.0	
1 место	5,0	
2 место	3,0	
3 место	1,0	
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы		
3.1. Участие учителя в реализации образовательных проектов и программ:	2.0	
школьный	2,0	
v.		
	2,0	
региональный	3,0	
региональный		
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы,	3,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы	3,0 5,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ	3,0 5,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ,	3,0 5,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ,	3,0 5,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) — Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд	3,0 5,0	
региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) — Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд школьный	3,0 5,0 2,0 0,5	
муниципальный региональный всероссийский 3.2. Учителем разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, программы 3.3. Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) — Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд школьный муниципальный региональный региональный	3,0 5,0 2,0	

Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муницип	пальном, региональном и федеральном
уровнях	T
4.1. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах,	
конференциях и т.п.:	
школьного уровня	1000
муниципального уровня	3000
регионального уровня	5000
всероссийского уровня	10000
4.2. Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и	
непрофессиональной аудитории:	
школьного уровня	1000
муниципального уровня	3000
регионального уровня	5000
всероссийского уровня	10000
Критерий 5. Исполнительская дисциплина педагогического работника	
5.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на	1,0
качество работы учителя, жалоб в комиссию по урегулированию споров между	
участниками образовательных отношений.	
5.2. Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к	3,0
содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	
5.3. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1,0

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Критерии, показатели	Размер выплаты,	Обоснование
Критерии, показатели	в рублях,	Оооснованис
	процентах	
	_	
	к должностному	
	окладу (ставке	
	заработной	
	платы) или в	
	баллах	
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся По ит (в июне и январе)	 гогам работы, за учебный п	ериод: четверть, полугодие
Средний балл обучающихся по итогам четверти (учитывается каждый		
класс, в котором учитель ведёт предмет (раз в четверть):	%	
равен	1,0	
выше	1,5	
Dillic	1,5	
Средний балл обучающихся по итогам четверти в сравнении с тем же		
показателем, усредненным по учителям ОУ той же предметной области в		
соответствующей параллели, учитывая каждый класс, в котором учитель		
ведёт предмет (оценивается два раза в год – декабрь/май):		
равен	1,0	
выше	2,0	
Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету – не ниже муниципального уровня	6000 рублей	
Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 балла	1000 рублей за	
	каждого	
	обучающегося	
Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	1000 рублей за	
	каждого обучающегося	
Отсутствие выпускников 11 / 9 класса, получивших результаты ниже	3000 рублей	
установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	15	
Доля учащихся, подтвердивших на ОГЭ годовую отметку по предмету, –	2000 рублей	
не ниже	1,5	
90 процентов (за класс)		
Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, –	1000 рублей	
не ниже		
80 процентов		
Доля обучающихся, сдавших единый государственный экзамен (ЕГЭ), от		
числа выпускников, участвовавших в едином государственном экзамене в		
сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным		
школам района (закладывается на год):	2,0	
выше или равна		
Средний балл обучающихся по ЕГЭ (если количество выпускников,		
сдававших ЕГЭ, более 5) в сравнении с тем же показателем, усредненным		
по общеобразовательным школам района (закладывается на год):		
ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском	1,0	
выше или равен	2,5	
Наличие высоких результатов при сдаче ЕГЭ (закладывается на год) 1	1,0	
балл – за каждого обучающегося (от 80 баллов и выше, согласно единому		
перечню показателей ЕГЭ)		
Средний балл по предмету обучающихся, сдавших ОГЭ, в сравнении с тем		
же показателем, усредненным по общеобразовательным школам района		
(закладывается на год): ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском	1,0	
	1,0	
равен выше	2,0	
Работа в 9x, 11x классах за сложность и напряженность работы (для	1,0	
предметов, по которым сдается экзамен) (ежемесячно)	=,~	
Проверка диагностических работ (ВПР, диагностические к/р, пробный	1,0	
ОГЭ, ЕГЭ, ИСИ) 1 балл – за класс		

Результаты рейтинговой таблицы участия класса в общешкольных мероприятиях по параллелям за год:		
1 место	5.0	
2 место	3,0	
3 место	1,0	
Наличие публикаций в сборниках, специализированных газетах и журналах,		
на Интернет-сайтах (предметная научная публикация, рецензируемые	2000	
журналы) (за текущий год)		
Участие учителя в профессиональных конкурсах, входящих в перечень		
конкурсов, влияющих на рейтинг школы (за текущий год, если нет победы	2000	
или призовых мест)		
Победа в профессиональных конкурсах (кроме конкурсов на денежное		
вознаграждение):	3000	
школьного уровня	15000	
муниципального уровня	25000	
регионального уровня	50000	
всероссийского уровня		

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

Критерии, показатели	герии, показатели		Обоснование
Критерий 1. Качество и общедоступность общег	о образования		
Результаты мониторинга текущей успеваемости		До 5 б.	
Сохранность контингента (отсутствие или умен		1 б.	
Работа по организации посещаемости учащимис		До 10 б.	
месяца) 100% посещаемость			
Охват обучающихся программами дополнителы	ного образования.	2 6.	
Организация отдыха детей в оздоровительном л		До 5 б.	
социально незащищенных детей из категории «			
Снижение количества обучающихся, совершиви	ших правонарушения и состоящих на учете в	До 5 б.	
ГППН и КДН		п 2.5	
Снижение количества учащихся, стоящих на вну		До 3 б.	
Критерий 2. Защита прав участников образова	•	1.5	
2.1. Взаимодействие с семьями и внешними	Посещение семей, состоящих на учете	1 б.	
службами	совместно с работниками ОП	П 10.5	
	Продуктивная работа по взаимодействию с	До 10 б.	
	родителями и законными представителями		
	Эффективная работа со службами	5 б.	
	профилактики (опека, ЦСП семье и детям, КДН, ЦСР, ЦДО и др.)		
	Трудоустройство подростков в свободное от	26.	
	обучения время формирование трудовых		
	бригад, эко- патрулей и т.п. совместно с		
	администрацией поселка		
2.2. Развитие социально-педагогической	Организация консультаций родителей,	1 б. за занятие	
компетентности участников образовательного	учителей, классных руководителей по		
процесса	решению проблем социальной жизни ребенка		
	и снятию конфликтов в межличностных		
	отношениях.		
Критерий 3. Деятельность в области здоровьесб	ережения		
3.2. Работа по профилактике вредных	Отсутствие учащихся, демонстрирующих	10 б.	
привычек, асоциального поведения	нарушения общественных норм – 10 баллов; за		
	каждый случай нарушения, подтвержденный		
	документально - (-1)		
	Проведение мероприятий по формированию у	16.	
	учащихся ценностей ЗОЖ		
Критерий 4. Деятельность соцпедагога в област	и воспитания		
4.1. Организация учащихся в общешкольных	Участие более 80 % учащихся, состоящих на	До 3 б.	
мероприятиях	учете, в общешкольных предметных		
	мероприятиях		
4.2. Участие обучающихся в социально-	Организация обучающихся, состоящих на	Организация	
направленной деятельности	учете, в социально-направленной	работы – 3 б.	

	деятельности (таких как благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды и т.д.)	Организация более 80 % учащихся- 56.
Критерий 5. Обобщение и распространение собе	ственного педагогического опыта и мастерства	<u> </u>
Презентация собственного педагогического опыта и мастерства	Публикация работ в СМИ, на профессиональных сайтах, участие в семинарах, конференциях, вебинарах, он-лайн-педсоветах, педсоветах, методических объединениях и т.д. (при наличии подтверждающих документов) Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский уровень)	2 б.
	Участие в профессиональных конкурсах (региональный уровень) Участие в профессиональных конкурсах (районный уровень)	
	Проведение семинара, выступление на конференции, круглом столе по предмету (районного или краевого уровней) Мастер-классы	
Критерий 6. Эффективный социальный опыт		,
Выполнение муниципального, административного задания	Выполнение муниципального или внепланового задания, не входящего в должностные обязанности учителя	
Участие в социальнозначимых акциях и проектах	Разработка и осуществление социально- значимых акций или проектов на муниципальном уровне	
Участие в работе комиссий	Участие в работе комиссии школьного, муниципального, областного уровня	

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснован ие
Критерий 1. Создание условий для развития библиотечных процессов		
Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интер-	16 за каждую форму, но не более 5 баллов	
нет)		
Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях.	16 за каждую форму, но не более 5 баллов	
Обеспечение комфортной среды в библиотеке	16	
(информативной, технологической, эстетической)		
Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного фонда	0,56	
Критерий 2. Результаты деятельности	•	'
Активное участие в реализации воспитательной программы школы	16	
Проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций	16	
Обобщение и распространение опыта работы (участие с докладом на семинарах, совещаниях и конференциях, публикации)	16	
Доля учащихся - участников различных творческих конкурсов	16	
Количество активных участий (выступления, обзоры, слайд-презентации и т.д. в педагогических, родительских, научно-практических, психолого-педагогических семинарах, конференциях внутришкольного и муниципального уровней	16	
Количество проведённых библиотечных уроков	16	
Комплектация и обновление библиотечного фонда (позитивная динамика – увеличение доли)	16	
Критерий 3. Организация деятельности по приоритетным направлениям развития образовани	Я	•
Разработка и реализация краткосрочных проектов, в том числе участие в проектах муниципального уровня	26	
Реализация программы развития библиотеки, плана библиотечного обслуживания, плана воспитательной работы школы.	26	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Эффективность психолого-педагогического сопровождения об кадров	бучающихся, родител	лей, педагогических
Проведение диагностических исследований		
Диагностическое исследование группы	2	
1-5 групп	3	
6-10 групп	4	
более 10 групп		
Индивидуальная диагностика		
1-15 чел.		
15-30 чел.	2	
Более 30 чел.	3	
	4	
Разработка диагностического инструментария		
Наличие и использование разработанных диагностических методик		
1-3	2	
4 и более	3	
Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами,		
родителями, детьми)		
1-25 чел.	2	
25-50 чел.	3	
более 50чел.	4	
Консультативная работа с педагогическими кадрами, родителями, детьми		
Наличие журналов фиксации работы		
Индивидуальные консультации:		
до 15	1	
более 15	2	
Групповые консультации:		
до 3 групп 4 и более групп	1	
4 ii donce rpynn	2	
Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для	3	
детей с особенностями в развитии Наличие сопроводительных		
материалов, программ		
Разработка и сопровождение программ для одаренных детей Наличие сопроводительных материалов, программ	3	
Работа в каникулярное время		
Работа в капикулирное времи	2	
Участие в организации выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы,	3	
др.)		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	2	
Положительная оценка деятельности психолога со стороны родителей	1	1
обучающихся	Отзывы, отсутствие жалоб	
Создание условий информационной открытости Использование соц.	2	
сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения и др		
Критерий 2. Совершенствование профессиональной компетентности		
2.1. Проведение открытых мероприятий		
школьного уровня	2	
муниципального уровня	3	
регионального уровня	4	
всероссийского уровня	5	
zeekeesimened a kopini		

2.2. Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах,		
проведение мастер-классов		
• школьного уровня	2	
• муниципального уровня	3	
• регионального уровня	4	
• всероссийского уровня	5	
2.3. Наличие публикаций		
школьного уровня	2	
муниципального уровня	3	
регионального уровня	4	
всероссийского уровня	5	
2.4. Наставничество	26	
2.5. Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.		
школьного уровня	2	
муниципального уровня	3	
регионального уровня	4	
всероссийского уровня	5	

Премиальные выплаты по итогам работы для должностей педагогических работников (за исключением старшего воспитателя), реализующих образовательные программы дошкольного образования

	Показатели	Значение или условие достижения показателя	Размер выплаты,
	эффективности	эффективности и результативности деятельности.	в рублях, процентах
№	и результативности	Значение критерия оценки деятельности. Объем	к должностному окладу
п/п	деятельности, критерии	дополнительных или сверхнормативных работ,	(ставке заработной
	оценки деятельности	выполненных работником	платы) или в баллах
	Осуществление	Координация и работа в консультационном центре	2000 руб.
	методической и	(ЦИПР) для родителей (законных представителей)	2000 py 0.
	организационно-	(ципп) для родителей (законных представителей)	
	педагогической		
	деятельности		
	деятельности	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме	
		(с сентября по май):	
		руководитель консилиума	2000 руб.
		член консилиума	1000 руб.
		Наставничество	1000 руб.
		Работа в комиссиях, рабочих группах	1000 руб.
		Расота в комиссиях, расочих группах Участие в разработке или обновлении образовательной	1000 руо. 1 балл
			т оалл
		программы дошкольного образования: подготовка или	
		редактирование текста программы (компонентов,	
		разделов программы)	1.5
		Участие в разработке методических и дидактических	1 балл за каждое
		материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п.,	разработанное и
		применяемых в образовательной деятельности	утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и	
		сообщениями:	1.5
		на уровне учреждения	1 балл
		на муниципальном уровне	2 балла
		на областном уровне	3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных	1 балл
		образовательных проектов учреждения	
		Реализация плана самообразования	1 балл
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и	1 балл при проведении
		(или) внешнего контроля	контрольных
			мероприятий
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных	1 балл
		представителей)	
	Создание элементов	Участие в оформлении помещения группы	1 балл
	образовательной		
	инфраструктуры		
		Создание обогащенной развивающей среды группы	1 балл
		Оформление информационных стендов, стендовых	1 балл
		презентаций вне помещений групп	
		Качественное содержание территории участка, цветника	1 балл

	Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
Ведение планирующей и отчетной (отчетно- аналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации	10%
	Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	2%
Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1 балл
CRIGINIOCIAMII	Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
	Осуществление деятельности по: регулярной оценке индивидуального развития детей; использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	1 балл
	Выполнение плана посещаемости: в группах общеразвивающей направленности — 19 дней и более; в группах раннего возраста — 16 дней и более; в группы компенсирующей направленности — 16 дней и более	2 балла
	Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях	1 балл
	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	1 балл
	Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	1 балл
	Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня)	1 балл
	Участие не менее 90 % воспитанников в мероприятиях учреждения, посвященных праздникам, юбилейным и памятным датам	1 балл
Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц / квартал / полугодие / год не более 30 дней	1 балл
	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	1 балл
	Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников	1 балл
	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл
	Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	1 балл

Стимулирующая надбавка по итогам работы для воспитателей

	Показатели	Значение или условие достижения показателя	Размер выплаты,
	эффективности	эффективности и результативности деятельности.	в рублях или процентах
$N_{\underline{0}}$	и результативности	Значение критерия оценки деятельности. Объем	к должностному окладу
п/п	деятельности, критерии	дополнительных или сверхнормативных работ,	(ставке заработной
	оценки деятельности	выполненных работником	платы)
	Оценка качества	Доля родителей (законных представителей)	200 руб.
	образования родителями	воспитанников, удовлетворенных комфортностью	200 pyo.
	(законными	условий, в которых осуществляется образовательная	
		деятельность, в % от общего числа опрошенных	
	представителями)		
	воспитанников	родителей (законных представителей), не менее 80 %	
		Доля родителей (законных представителей)	
		воспитанников, удовлетворенных вежливостью,	
		доброжелательностью работника, в % от общего числа	
		опрошенных родителей (законных представителей),	
		от 40 до 59 %	1
		от 60 до 79 %	50 руб.
		более 80 %	100 руб.
			200 руб.
		Доля родителей (законных представителей)	100 руб.
		воспитанников, которые готовы рекомендовать	
		учреждение родственникам и знакомым (могли бы ее	
		рекомендовать, если бы была возможность выбора	
		учреждения), в % от общего числа опрошенных	
		родителей (законных представителей), не менее 80 %	
		Доля родителей (законных представителей)	200 руб.
		воспитанников, удовлетворенных в целом условиями	
		оказания образовательных услуг в организации, в % от	
		общего числа опрошенных родителей (законных	
		представителей), не менее 80 %	
	Обеспечение	Участие работника в работе со школой по обеспечению	500 руб.
	преемственности	преемственности основных образовательных программ	
	основных	дошкольного и начального общего образования	
	образовательных		
	программ дошкольного и		
	начального общего		
	образования		
	Эффективность	Обеспечение положительной динамики достижений	2%
	деятельности работника	воспитанников по результатам независимой оценки	270
	по итогам учебного года	качества образования	
	по итогам учестого года	качества образования	
		Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в	2%
		школе выпускников подготовительных групп	270
		Проведение обследования средних групп с целью	по 1% за каждую
			_
	2017	определения дальнейшего маршрута	обследуемую группу
	Занятие работником	муниципальный конкурс:	20/
	призового места в	2-3 место	2%
	конкурсах различного	1 место	5%
	уровня	областной конкурс:	
		2-3 место	7%
		1 место	10%
		Всероссийский конкурс:	
		2-3 место	20%
		1 место	50%

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
	Осуществление методической и организационно- педагогической деятельности	Разработка дополнительной общеобразовательной программы: подготовка или редактирование текста программы (компонентов, разделов программы)	1 балл за 1 программу
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: регионального уровня федерального уровня	2 балла 3 балла
		Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта:	
		на уровне учреждения на уровне района или области	1 балл за 1 ед. 3 балла за 1 ед.
		Использование в образовательном процессе образовательных технологий, основанных на лучших достижениях в сфере науки и техники, культуры и искусства, а также современного развития искусства и образования	2 балла
	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление информационных стендов	1 балл
		Создание фото- и видеотек событий Модернизация оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории), выбор оборудования и составление заявки на его закупку с учетом: задач и особенностей образовательной программы, возрастных особенностей учащихся, современных требований к учебному оборудованию и (или) оборудованию для занятий избранным видом деятельности	2 балла 3 балла
	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Привлечение родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся к организации самостоятельной внеаудиторной работы учащихся	1 балл
		Участие родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся в досуговой деятельности в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы	1 балл
	Результаты достижений учащихся	Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов концертов, конкурсов, выставок, состязаний, соревнований и др. видов конкурсных мероприятий: диплом «За участие»	
		муниципальный уровень областной уровень всероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
		международный уровень	4 балла
		дипломом «Дипломант»	
		муниципальный уровень	2 балла
		областной уровень	4 балла
		всероссийский уровень	6 баллов
		международный уровень	8 баллов
		лауреат III степени/ бронзовая медаль	10 баллов
		лауреат II степени/ серебряная медаль	12 баллов
		лауреат I степени/ золотая медаль	14 баллов
		Гран-при	15 баллов

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагога дополнительного образования

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	Оценка качества образования родителями (законными представителями) учащихся	Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся) от 40 до 59 % от 60 до 79 %	1000 руб.
		более 80 %	1000 руб. 1000 руб.
	Занятие первого или призового места в	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	
	конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места	2%
	71	занятие 1 места	5%
		областной конкурс:	
		занятие 2-3 места	7%
		занятие 1 места;	10%
		всероссийский конкурс	
		участие	10%
		занятие 2-3 места	20%
		занятие 1 места	50%
		Создание произведений (творческих работ) в области	
		изобразительного, декоративно-прикладного музыкально,	
		театрального искусства, искусства балета, киноискусства, циркового искусства и т.д.	
	Охват учащихся	Доля учащихся, участвовавших в в мероприятиях,	2 %
	мероприятиями	проводимых учреждением, не менее 80 процентов от	
	образовательных	общего количества учащихся	
	программ учреждения		
		Доля учащихся, участвующих в досуговой деятельности в	2 %
		процессе реализации дополнительной	
		общеобразовательной программы, не менее 90 процентов	
		от общего числа учащихся	
	Сохранность контингента учащихся	Наполняемость классов, групп, объединений по интересам: не менее 95 процентов	2 %
		Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	5 %

Приложение № 3.2 к Положению об оплате труда работников учреждения, утвержденному приказом учреждения от «30» декабря 2020 г. № 381

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы

работ работника учитывается: -отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); -отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); -отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; -динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;	№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
-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 повторящиеся работы; -разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексноеть) работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; -координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; -образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений и младших воспитателей); -дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования		Качество выполненных	работника учитывается: -отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); -отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); -отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; -динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; -сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; -оперативное устранение нештатных ситуаций; -предотвращение краж, проникновения в учреждение; -сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); -выполнение новых или нетиповых задач; -характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторящиеся работы; -разнообразие (комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; -координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; -образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений и младших воспитателей); -дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате

Премиальные выплаты по итогам работы

Направление «Работа с информационными системами» необходимо распределить между работниками учреждения. Для педагогических работников работа с ИС включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности». Для остальных должностей (АУП, УВП) показатель выглядит следующим образом:

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

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

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

	Показатели	Значение или условие достижения показателя	Размер выплаты,
No	эффективности	эффективности и результативности деятельности.	в рублях, процентах
п/п	и результативности	Значение критерия оценки деятельности. Объем	к должностному окладу
11/11	деятельности, критерии	дополнительных или сверхнормативных работ,	(ставке заработной
	оценки деятельности	выполненных работником	платы) или в баллах
	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате	
		труда:	
		руководителю комиссии	2000 руб.
		члену комиссии	1000 руб.
		Работа в аттестационной комиссии (при условии	
		проведения заседаний):	
		председателю комиссии	2000 руб.
		секретарю комиссии	1500 руб.
		члену комиссии	1000 руб.
		Руководство выборным органом первичной профсоюзной	5000 руб.
		организации учреждения	

	Показатели	Значение или условие достижения показателя	Размер выплаты,
	эффективности	эффективности и результативности деятельности.	в рублях, процентах
№	и результативности	Значение критерия оценки деятельности. Объем	к должностному окладу
п/п	деятельности, критерии	дополнительных или сверхнормативных работ,	(ставке заработной
	оценки деятельности	выполненных работником	платы) или в баллах
	3 - 7	Работа ответственного по охране труда	2000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	1000 руб.
		Заполнение, регистрация и хранение листков	1000 руб.
		нетрудоспособности	l loop py c.
		Участие в расследовании несчастных случаев	1000 руб.
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению	700 руб.
		медосмотра и прививок работникам	700 pyo.
		Ведение воинского учета и бронирования работников	1000 руб.
		Ведение документации по учету и движению кадров	1000 руб.
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	1000 руб.
		Формирование и ведение личных дел работников,	1000 руб.
		внесение в них изменений, связанных с трудовой	1000 руб.
		деятельностью	
	Организационная работа	Изготовление декораций, реквизита к мероприятиям	1 балл
	Организационная расота	учреждения	1 Oabbi
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему	1 балл
		и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона,	1 Gaini
		новому учебному году	
		Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского	1 балл
		собрания и т.п. (для младшего воспитателя)	1 Oashi
		Исполнение ролей на детских праздниках	1 балл
		Участие в генеральных уборках (в отношении работников,	1 балл
		в обязанности которых участие в генеральных уборках не	1 Gashi
		входит)	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	
		Установка, настройка и отладка нового программного	
		обеспечения	
		Приготовление праздничных блюд (пироги, блины)	
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению	
		(обеспечению исполнения) договоров	
		Подготовка заявок на получение грантов, распределяемых	
		на конкурсной основе	
		Координация работы по родительской плате. Оформление	6000 руб.
		документов на компенсацию части родительской платы	Py
		Ведение табеля по посещаемости детей	1500 руб.
		Изготовление маточных дез.растворов	5000 руб.
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
	Эффективность труда	Оказание качественной консультативной помощи	1 балл
	работника	работникам учреждения по различным вопросам	
	•	делопроизводства	
		Отсутствие детского травматизма (для младшего	1 балл
		воспитателя)	
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной	1 балл
		непереносимостью продуктов	
	l	1	1

Приложение № 3.3 к Положению об оплате труда работников учреждения, утвержденному приказом учреждения от «30» декабря 2020 г. № 381

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 заместителей директора учреждения

Премиальные выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
	Основная деятельность	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	1 балл 1 балл
		Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ Наличие публикаций в научных изданиях	1 балл 1 балл
		Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением	1 балл
		Успешное проведение мероприятий муниципального уровня	1 балл

Стимулирующая надбавка по итогам работы

Кадровая работа	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	2 %
	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2 %
	Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	2 %
	Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	2 %
	Наличие заключенных договоров о целевом обучении	2 %
Финансовая деятельность	Экономия энергоресурсов	2 %
	Привлечение средств добровольных пожертвований от	2 %
	родителей и социальных партнеров	
Исполнительская	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий	2 %
дисциплина	учреждения и контролирующих органов по вверенному	
	направлению деятельности	
	Успешное выполнение работы, требующей особой	2 %
	квалификации, дополнительных знаний и умений или	
	может быть выполнена только опытным работником	
	(совершенствование электронных баз данных, программы	
	табеля учета рабочего времени)	
Выполнение плана	Прохождение курсов повышения квалификации по	3 %
самообразования	управленческой тематике	

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников учреждения, утвержденному приказом учреждения от «30» декабря 2020 г. № 381

ФОРМА №1

представления информации о значениях показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности
для дошкольного отделения

ФИО работника		
Должность		

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

ФОРМА №2

представления информации о перечне критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя-предметника (ежемесячно)

ФИО работника	 `	,	
Должность			

Критерии, показатели	Баллы	Обоснование/
Критерий 1. Позитивные результаты урочной деятельности обучающихся по преподаваемым предмет	гам	решение
Работа учителей в ГИС СОЛО (8 показателей работы учителей в ГИС СОЛО)	10 баллов	
Средний балл обучающихся по итогам четверти (учитывается каждый класс, в котором учитель	TO OMINOD	
ведёт предмет (раз в четверть):		
равен	16	
выше	26	
Работа в 9x, 11x классах за сложность и напряженность работы (для предметов, по которым сдается экзамен) (ежемесячно)	1 балл – за класс	
Проверка диагностических работ (ВПР, диагностические к/р, пробный ОГЭ, ЕГЭ, ИСИ)	1 балл – за класс	
Критерий 2. Позитивные результаты урочной деятельности обучающихся по преподаваемым		
предметам		
Наличие призовых мест на предметной олимпиаде, конкурсов по предмету, на спортивных		
соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях,		
внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы:		
всероссийской	25000	
региональной	5000	
муниципальной	3000	
икольный	1000	
за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта	500	
количества обучающихся)		
Наличие победителей на предметной олимпиаде, конкурсов по предмету, спортивных		
соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях,		
внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы:		
всероссийской	50000	
региональной	10000	
муниципальной	5000	

	1000
школьный	500
за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	300
	+
Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский медвежонок»,	25
«Кенгуру», «ЧиП», «КиТ», «Меташкола», «Умники России», «Хозяюшка»	36
Критерий 3. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного рук	оволителя
Проведение мероприятий (спортивно-оздоровительных, экологических, экскурсионных, походов,	За каждое
профориентационных и т.д.) с классом (ВНЕРАБОЧЕГО, УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ)	проведённое
inpodopnientalinonania in 1.4.) e kilaceom (Billi Abo Ili 6, 9 Ilbiloi 6 Bi livilini)	мероприятие – 1,0
Эффективность участия в организации внеклассной работы школы:	мероприятие – 1,0
100% участие	2000
75% участия	1500
50 % участия	1000
	500
25% участия	300
Критерий 4. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы	1
Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить	
мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд,	
Решу. ЕГЭ, Решу. ВПР	
школьный	0,56
муниципальный	16
региональный	16
всероссийский	26
критерий 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальности.	
уровнях	ом, региональном и федеральном
Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и	
непрофессиональной аудитории:	
школьного уровня	1000
муниципального уровня	3000
регионального уровня	5000
всероссийского уровня	7000
Участие учителя в профессиональных конкурсах, входящих в перечень конкурсов, влияющих на	7000
рейтинг школы (за текущий год, если нет победы или призовых мест). Если участвует команда	5000
премируется каждый участник в размере фиксированной суммы.	3000
Победа в профессиональных конкурсах (кроме конкурсов на денежное вознаграждение) школьного уровня	3000
	15000
муниципального уровня	25000
регионального уровня	50000
всероссийского уровня	2000
Наличие публикаций в сборниках, специализированных газетах и журналах (предметная научная	2000
публикация, рецензируемые журналы) (за текущий год)	+
Критерий 6. Исполнительская дисциплина педагогического работника	16
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество	16
работы учителя, жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками	
образовательных отношений.	15
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	16
Работа в мамиссии по распределению стимунимующим средств	26
Работа в комиссии по распределению стимулирующих средств	20

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Оценочные процедуры	Баллы	Период стимулировани я
1	Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки)	Увеличение нагрузки	Документы(сп иски) свидетельству ющие о кол-ве воспитанников	1,0 (за 1 ребенка сверх нормы)	По мере поступления детей – Ежемесячно
2	Уровень сложности контингента: Отсутствие детей с отягощенными заключениями; Дети с ОВЗ (ТНР) (подтвержденные документально). Инвалиды (ДЦП, слабослышащие, РАС и т.п.) и дети с ОВЗ (ЗПР)подтвержденные документально заключениями	Дополнительная нагрузка (время, объем, особенности каждого воспитанника)	Заключения ЦПМПК	1,0 (стандартная сложность) 2,0 (средняя сложность) 3,0 (высокая сложность)	Раз в полгода
3	Эффективное взаимодействие с воспитателями (классными руководителями) и специалистами, обеспечивающее индивидуальный подход к детям	Результативность взаимодействия в соответствии с планом (ППШк с участием родителей, специалистов и классного руководителя)	Ведение тетради взаимодействи я	1,0	Ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями (уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками и родителями)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Групповое и индивидуальное консультирование, проведение открытых занятий	Журнал консультаций	2,0	Ежемесячно
5	Участие в конкурсах для детей с OB3, влияющих на рейтинг школы	Участие в детских конкурсах	Подготовка детей к участию в конкурсах	1,0	Ежемесячно
6	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах;	Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах - конкурсах, выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях: Школьный уровень Муниципальный уровень Всероссийский уровень	Отзывы родителей на сайте школы, конспекты, фотоотчеты	1000 3000 5000	Ежемесячно
7	Внедрение современных технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий	Использование разнообразных методов и приемов, в том числе ИКТ. Созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы		500	Ежемесячно
9	Работа в ППк комплекса	Выполнение дополнительной нагрузки	Служебная записка, приказ по учреждению	3,0	По факту выполненных работ