

Принято

на заседании общего собрания работников
общеобразовательной организации
протокол от 29.10.2020 г. №2

Утверждено

приказом от 29.10.2020 г. №263

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Киришская средняя общеобразовательная школа №3»**

г. Кириши
Ленинградская область

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между МОУ «КСОШ №3» (далее – учреждение) и работниками учреждения (далее - работники).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020 г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020 г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области (далее – Комитет по образованию), в диапазоне от 1 до 5.

1.3. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2020 года не менее 12800 рублей при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

1.4. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, а также на сайте учредителя.

1.5. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказом директора учреждения, а директора учреждения – правовыми актами Комитета по образованию с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с

учетом требований, установленных настоящим Положением.

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Совета депутатов Киришского муниципального района, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

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

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются постановлением Администрации Киришского муниципального района Ленинградской области от 29.06.2020 г. №1183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципальных образований Киришский муниципальный район Ленинградской области и Киришское городское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

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

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей согласно приложению 1 и приложению 2.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

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

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

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

заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории равен 1,0.

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

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

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

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

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

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

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

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.14. Должностной оклад директора учреждения устанавливается Комитетом по образованию в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

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

- 90% минимального уровня должностного оклада директора учреждения – для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

$СДО_j$ – СДО в j -м учреждении;

$МДО(оп)_{ij}$ – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки

заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

$ШЧ(оп)ij$ – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу: воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог; старший вожатый.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
более 800	II	2,75
от 400 до 800	III	2,50
от 200 до 400	IV	2,25
от 100 до 200	V	2,00
менее 100	VI	1,75

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления

N п/п	Объемные показатели ¹	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся по очной форме обучения	За каждого обучающегося	1
2	Количество обучающихся по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Наличие обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого дополнительно	1

2.18. Распределение учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления ежегодно утверждается приказом Комитетом по образованию на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностным окладам директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

¹ Контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало календарного года

ДЮ_i – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад директора, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

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

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

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

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

3.5. За выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются следующие выплаты²:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
-------	---	---------

² РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Выплаты, указанные в пунктах 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях – 25 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек) наполняемости класса.

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

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

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

3.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.6 настоящего Положения.

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

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ³	20
2	Отдельным категориям работников за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ⁴	20

³ Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

⁴ Выплата назначается в полном размере старшему вожатому в случае его 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 обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ⁵	20

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат (приложение 3):

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

4.2. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.1. и 4.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- директору учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

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

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

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

- а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих

⁵ Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

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

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

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

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

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, устанавливается механизм или формула, предполагающая увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением директора).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

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

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на

год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается настоящим Положением.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется на основании решения Комиссии по распределению средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда, которая действует на основании Положения с учетом мнения представительного органа работников (для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по образованию - до сведения директора учреждения.

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

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению Комитета по образованию.

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

4.19. 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 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района и Комитета по образованию Киришского муниципального района.

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

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу),

выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

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

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

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

Для директора учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по образованию, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказами директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета по образованию.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается Комитетом по образованию.

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

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

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

где:

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

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

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

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

ИК(y) – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в п.3.5 настоящего Положения, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

СТ(y) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

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

6.2. В целях планирования расходов на оплату труда работников учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом по образованию.

Приложение 1.

Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

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

3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются Комитетом по образованию.

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

Приложение 2.

Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_i – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, – посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения

применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы педагогических работников

1. Учителя

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ		Оценка в рублях
1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период (месяц, триместр, полугодие, год).			
1.1.	Результативность участия обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, Региональной олимпиаде школьников		
	победители муниципального этапа		4000 рублей
	призеры муниципального этапа		до 2000 рублей
	победители регионального этапа		8000 рублей
	призеры регионального этапа		до 6000 рублей
1.2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11 и 9 классов:		
	100 % обучающихся преодолели минимальный барьер		1000 руб.
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего 81 балл и выше		1000 руб.
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего от 71 до 80 баллов		800 руб.
	За каждого обучающегося 9 класса, получившего «5»		500 руб.
1.3.	Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и результатов контрольных/оценочных процедур		
	Корреляция более 90 %		до 3000 руб.
	Корреляция 80-90%		до 1500 руб.
1.4.	Корреляция результатов внутренней и внешней (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР) оценки знаний обучающихся		
	Корреляция более 90 %		до 5000 руб.
	Корреляция 80-90%		до 2500 руб.
1.5.	Результативность участия обучающихся в различного уровня конкурсах, соревнованиях, проектах:		
	Очное личное участие	победители школьного этапа	500 р.
		призер школьного этапа	250 р.
		победители муниципального этапа	2000 р.
		призеры муниципального этапа	1000 р.
		победители регионального этапа	4000 р.
		призеры регионального этапа	3000 р.
		победители всероссийского этапа	6000 р.
		призеры всероссийского этапа	5000 р.
	Очное командное участие, в том числе участие класса	победители школьного этапа	400 р.
		призер школьного этапа	250 р.
		победители муниципального этапа	1000 р.
		призеры муниципального этапа	500 р.
		победители регионального этапа	2000 р.
		призеры регионального этапа	1500 р.
победители всероссийского этапа		3000 р.	
призеры всероссийского этапа		2500 р.	

	Дистанционное участие	победители муниципального этапа	200 р.
		призеры муниципального этапа	100 р.
		победители регионального этапа	500 р.
		призеры регионального этапа	400 р.
		победители всероссийского этапа	700 р.
		призеры всероссийского этапа	600 р.
2. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.			
2.1	Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Библиотекарь года», «За нравственный подвиг учителя», «Педагог-психолог года»		
	участник муниципального этапа	до 3000 р.	
	победитель муниципального этапа	до 8000 р.	
	призер муниципального этапа	до 5000 р.	
	победитель регионального этапа	до 15000 р.	
	призер регионального этапа	до 10000 р.	
	победитель всероссийского этапа	до 30000 р.	
	призер всероссийского этапа	до 25000 р.	
2.2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, не перечисленных в п. 2.1.		до 2000 р.
2.3.	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на Педсоветах, круглых столах, семинарах и т.п.)		
	Школьный уровень	до 500 рублей	
	Муниципальный (городской) уровень	до 1000 рублей	
	Региональный уровень	до 3000 рублей	
	Федеральный уровень	до 5000 рублей	
2.4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности учителя (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)		до 500 руб.
2.5	Наличие публикаций в СМИ, сборниках, интернет-ресурсах		До 1000 руб.
2.6.	Напряженность в работе (сопровождение детей, работа в олимпиадных комиссиях, дополнительные консультации, отчеты, дежурства, перенаполняемость классов, дополнительные проверки работ обучающихся).		До 10000 руб.
3. Организация и результативность разных видов деятельности.			
3.1.	Качество работы со школьной документацией (журналы, рабочие программы, личные дела, отчеты, протоколов классных/родительских собраний, актов посещения семей и др.).		До 1000 руб.
3.2.	Организация и проведения мероприятий, повышающих рейтинг образовательного учреждения		До 1000 руб.

2. Учитель-логопед

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Положительная динамика работы, направленной на коррекцию недостатков в развитии у обучающихся с нарушениями в развитии.	До 500 р.
2.	Эффективное использование современных информационных технологий и достижений в области методической, педагогической и психологической наук.	До 1000 р.
3.	Эффективность участия в работе педагогических и методических советов, ПМПК школы и района.	До 500 р.
4.	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер классы, педсоветы, круглые столы, семинары и т.п.).	До 1000 р.
5.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности учителя-логопеда (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 р.
8.	Качество работы со школьной документацией.	До 500 р.
10	Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т.ч. интернет-размещение).	До 1000 р.
11	Эффективность использования собственных коррекционно-развивающих программ	До 1000 р.

3. Старший вожатый.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Разработка и реализация программ развития и деятельности детских общественных организаций и объединений.	До 5000 р.
2.	Результативность проводимых воспитательных, оздоровительных, досуговых мероприятий (массовость, зрелищность, гласность, новые формы).	До 1000 р.
3.	Распространение собственного положительного опыта (открытые мероприятия, участие в конкурсах, публикации в СМИ).	До 1000 р.
4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 р.
5.	Напряженность в работе (отчеты, дежурства, работа в вечернее время, документация).	До 1000 р.
6.	Эффективность работы детских органов самоуправления.	До 800 р.
7.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 р.

4. Воспитатель

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Наличие разнообразных форм внеурочной деятельности.	До 500 р.
2.	Эффективность участия в реализации программ развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности.	До 500 р.
3.	Эффективность участия в реализации программ развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности.	До 500 р.
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	До 800 р.
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.), результативность работы по профилактике травматизма)	До 500 р.

5. Педагог-психолог.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	
	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами, от запланированного количества	До 500 р.
	Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами	До 500 р.
	Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами, от запланированного количества	До 500 р.
2.	Результативность обращений учащихся за консультациями к специалисту (в соответствии с журналом обращений)	До 800 р.
3.	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в органах профилактики (по отношению к показателям прошлого года)	До 800 р.
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	До 1000 р.
5.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	До 1000 р.
6.	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	До 1000 р.
7.	Ведение страница на сайте учреждения	До 500 р.
8.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 р.
9.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 р.

6. Социальный педагог.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Результативность инновационной деятельности социального педагога, участия в конкурсах профессионального мастерства	До 1000 р.
2.	Доля обучающихся, стоящих на различных видах учета, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры, культуры поведения, ЗОЖ и т.п.	До 800 р.
3.	Ведение страница на сайте учреждения	До 500 р.
4.	Эффективность системы работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	До 500 р.
5.	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	До 600 р.
6.	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	До 500 р.
7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	До 1000 р.
8.	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	До 700 р.
9.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 р.
10.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 р.

7. Педагог-библиотекарь

№ п/п	Критерии оценки	Оценка в рублях
1.	Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств	До 1000 руб.
2.	Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана учебной литературой	До 1000 руб.
3.	Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	До 500 руб.
4.	Использование ИКТ в ведении учета и создание базы данных о работе библиотеки	До 1000 руб.
5.	Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ (выше 75%)	До 1000 руб.
6.	Проведение читательских конференций и конкурсов	До 1000 руб.
8.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 руб.
9.	Обеспечение информационной открытости учреждения	До 700 руб.

10	Исполнительская дисциплина	До 1000 руб.
11	Выполнение особо важных заданий и поручений	До 2000 руб.

Стимулирующие надбавки по итогам работы педагогических работников

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1.1	Результаты методической работы, системная работа над методической темой, наличие методических разработок (оценивается по итогам года)	До 2000 руб.
1.2	Работа по сопровождению одаренных детей	До 3000 руб.
1.3.	Степень использования современных педагогических, информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности, в том числе МЭО, дистанционные технологии.	До 3000 руб.
2. Организация и результативность разных видов деятельности.		
2.1.	За работу по реализации Плана подготовки к ГИА	до 2000 руб.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

1. За организацию и ведение документации по бесплатному питанию обучающихся и выдаче молока или иного молочного продукта обучающимся 1-4 классов - до 30% от должностного оклада

2. За ведение и обновление школьного сайта до 5% от должностного оклада.

3. За ведение системы ГИС «СОЛО» до 50 % должностного оклада.

4. Техническому персоналу за специфику работы (осуществление пропускного режима, уборка туалетов, работа на улице, работы в вечернее время, сбор и регулировка мебели, содержание в исправности инвентаря и оборудования и т.д.) до 30% от должностного оклада

5. За осуществление руководства ППЭ при проведении ГИА – до 15% должностного оклада.

6. Педагогическим работникам за проверку письменных работ и контурных карт по предметам: физика, химия, биология, история, ИЗО, обществознание, география, литература, а также за проверку логопедических тетрадей – в размере до 10% должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) с учетом учебной нагрузки.

7. Социальному педагогу и педагогу-психологу за организацию работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации и качественное и своевременное оказание помощи опекаемым и приемным семьям – до 20 % должностного оклада.

Премияльные выплаты к значимым датам и событиям

1. к профессиональным праздникам до 10000 руб.
2. к юбилейным датам до 10000 руб.
3. в связи с награждениями
 - Благодарностью Комитета по образованию Киришского района – 2000 руб.
 - Грамотой Комитета по образованию Киришского района – 4000 руб.
 - Благодарностью Администрации Киришского муниципального района – 4500 руб.
 - Почетной грамотой Администрации Киришского муниципального района – 5000 руб.
 - Благодарностью Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 6000 руб.
 - Почетной грамотой Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 7000 руб.
 - Благодарностью Губернатора Ленинградской области, Благодарностью Законодательного собрания Ленинградской области – 8000 руб.
 - Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Почетным дипломом Законодательного собрания Ленинградской области – 9000 руб.
 - Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – 15000 руб.

Профессиональные стимулирующие надбавки

1. Учителям за организацию профильного обучения до 20% от должностного оклада с учетом количества часов.
2. Учителям за руководство методическими объединениями учителей школы до 10% от должностного оклада.
3. Педагогу-библиотекарю за формирование, сохранность, учет библиотечного фонда, ауди-видеотеки в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, ФГОС НОО для обучающихся с ОВЗ, выполнение административных функций до 70% от должностного оклада.
4. За работу, не входящую в должностные обязанности секретаря руководителя и бухгалтера (за работу с кадровыми документами, организацию и ведение воинского учета, подготовку документов для архивного хранения, участие в разработке плана ФХД) - до 90% от должностного оклада
5. Работникам за работу в комиссии по закупкам – до 30 % должностного оклада
6. Учителям за организацию внеклассной спортивной работы, организацию и проведение спортивных соревнований до 15% должностного оклада.
7. За инновационную деятельность педагога – до 20% от должностного оклада
8. Педагогическим работникам за осуществление наставничества - до 10% от должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы административных работников

Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностн ого оклада
1.	Качество и общедоступност ь общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительной причине	1%
		1.3. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%
		1.4. Результаты ГИА: динамика к прошлому году, выше среднеобластных, общерайонных.	6%
		1.5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	3%
2.	Создание условий для осуществления образовательно го процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (организация обучения детей с ОВЗ, наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями)	4%
		2.3. Организация стабильной работы в условиях внедрения ФГОС СОО	3%
		2.4. Высокий уровень организации и проведения мониторинга учебно – воспитательного процесса	2%
		2.5. Эффективное привлечение учащихся к внеурочной деятельности	2%
		2.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы	3%
		2.7. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		2.8. Эффективная организация работы методических объединений педагогов	2%
		2.9. Эффективная организация предпрофильного и профильного обучения	2%
		2.10. Эффективная организация дистанционного обучения, в том числе МЭО	5%

3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1. Эффективность работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1%
		3.2. Обеспечение информационной открытости (работа сайта, мониторинги)	1%
		3.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня	2%
		3.4. Уровень обеспечения кадрового ресурса (своевременная аттестация педагогических работников, повышение квалификации работников)	2%
		3.5. Исполнительская дисциплина	3%
		3.6. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
		Итого	55%

Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (организация занятости детей по интересам, наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями)	4%
		2.3. Организация стабильной работы в условиях внедрения ФГОС СОО	3%
		2.4. Организация и проведение мониторинга учебно – воспитательного процесса	2%
		2.5. Эффективное привлечение учащихся к школьному самоуправлению	4%
		2.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы	3%
		2.7. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие	2%

		зарегистрированных случаев травматизма)	
		2.8. Эффективная организация работы творческих объединений педагогов	2%
		2.9. Эффективная реализация воспитательной программы учреждения, классных коллективов, развитие РДШ	6%
		2.10. Эффективная реализация программы профессионального самоопределения обучающихся	3%
3.	Социализация	3.1. Уровень организации занятости в каникулярный период	2%
		3.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	2%
		3.3. Профилактическая работа с учащимися и семьями "группы риска". Отсутствие правонарушений.	2%
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Эффективная работа общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.	1%
		4.2. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		4.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня)	2%
		4.4. Уровень обеспечения кадрового ресурса (своевременная аттестация педагогических работников, повышение квалификации работников)	2%
		4.5. Исполнительская дисциплина	3%
		4.6. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			55%

Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной работы по созданию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5%
		2.3. Организация ремонтных работ	10%

		2.4. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		2.5. Установление связей с предприятиями, организациями, способствующих укреплению материально-технической базы учреждения	3%
		2.6. Благоустройство территории школы, озеленение	2%
3.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Эффективный учёт и содержания материально-технических средств, своевременное их пополнение и списание	3%
		4.2. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		4.3. Эффективное исполнение плана ФХД	5%
		4.4. Исполнительская дисциплина	3%
		4.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			45%

Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по безопасности

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной деятельности обеспечивающих и защитных систем школы	5%
		2.3. Отсутствие ситуаций, представляющих опасность жизни и здоровью учащихся и работников учреждения	3%
		2.4. Своевременное представление отчетной документации	3%
		2.5. Эффективная организация сетевого взаимодействия по вопросам безопасности с организациями города и района	2%
		2.6. Вакцинация работников и учащихся	2%
3.	Социализация	3.1. Уровень организации каникулярного отдыха	1%
		3.2. Организация участия обучающихся школы в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня под руководством заместителя директора по безопасности	2%

4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		4.2. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня по вопросам безопасности и здоровьесбережения	2%
		4.3. Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной организации	5%
		4.4. Исполнительская дисциплина	3%
		4.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
		Итого	40%

**Критерии и показатели результативности и качества деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностн ого оклада
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	5%
		1.3. Эффективное проведение инвентаризации материальных ценностей	5%
		1.4. Эффективное исполнение ПФХД	5%
		1.5. Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	5%
		1.6. Выполнение обязанностей контрактного управляющего	10%
		1.7. Разработка проектов локальных актов по установлению системы оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	5%
		1.8. Анализ показателей выполнения (в динамике) плана по контингенту, финансовым расходам	5%
		1.9. Исполнительская дисциплина	3%
		1.10. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
		Итого	50%

Размер премиальной выплаты по итогам работы для административных работников определяется по количеству баллов по формуле:

$РПВ = Кб * К$, где

РПВ – ежемесячная надбавка стимулирующего характера (устанавливается в % от должностного оклада, устанавливается пропорционально отработанному времени в конкретном месяце)

Кб – количество процентов в конкретном месяце.

К – коэффициент, соответствующий наличию дисциплинарных взысканий, примененных к административному работнику в конкретный месяц. К принимает следующие значения:
1 – отсутствие дисциплинарных взысканий
0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны директора по выполнению должностных обязанностей
0,7 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания
0 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца

Размер премиальной выплаты по итогам работы для педагогического работника определяется по формуле:

РПВ = СК*АК, где

РПВ – размер премиальной выплаты по итогам работы

СК – сумма, набранная педагогическим работником по всем критериям за конкретный месяц

АК – административный коэффициент, который принимает значения от 1 до 0:

1 – отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны администрации учреждения по выполнению должностных обязанностей

0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей

0,5 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания

0 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца