

ПРИНЯТО
на заседании общего собрания работников
МОУ «Гимназия» г. Кириши
протокол № 1 от 25.09.2020г.

Приложение
к приказу
№ 286 о/д от 25.09.2020г.
с изменениями от 29.03.2021г № 94 о/д
с изменениями от 10.09.2021г № 290 о/д
с изменениями от 06.04.2022г № 110 о/д
с изменениями от 02.06.2022г № 183 о/д
с изменениями от 03.09.2022г № 275 о/д
с изменениями от 09.01.2023 г № 4 о/д
с изменениями от 04.12.2023г. № 397 о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ**

**муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия» г. Кириши**

г. Кириши
Ленинградская область

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между МОУ «Гимназия» г. Кириши (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 25.03.2020г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020г. (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. 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.

1.4. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2024 года не менее 20 125 рублей при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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 отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), 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 Советов депутатов муниципальных образований, 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 на основании Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципальных образований Киришский муниципальный район Ленинградской области и Киришское городское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования Киришский муниципальный район от 29.06.2020г № 1183.

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, установленных приложением 1 к настоящему Положению.

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:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

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

ПЗ_і – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для і-го работника;

УС_і – надбавка за ученую степень для і-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.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном Комитетом по образованию.

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:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

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:

ДО_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 учреждения 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

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
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, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

3.5. За выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются следующие выплаты¹:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), 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	10% РДО
5	Педагогическим работникам образовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

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

¹РДО – 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 1,2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях – 25 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.

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 образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ²	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ³	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ⁴	20

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат (приложение 1):

- 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.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

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

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.

³ 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.

⁴ 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.

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

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

4.6. 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.

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

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

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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 не достижения 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.

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

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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.

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

4.21. 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.

4.22. 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).

4.23. 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 фонда оплаты труда учреждения

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

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(ДО_j \times (КК_j + КТ_j + ПК_j - 1) \right) + ИК(y) \right) \times (1 + СТ(y)) + РК(y),$$

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, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.9, 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., 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 случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, 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.

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.

5. 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, определяемых в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

Премиальные 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		
	победитель муниципального этапа	2000 рублей	
	призер муниципального этапа	до 1000 рублей	
	победитель регионального этапа	8000 рублей	
	призер регионального этапа	до 6000 рублей	
	победитель заключительного этапа	40000 рублей	
1.2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11 и 9 классов:		
	100 % обучающихся преодолели минимальный барьер	1000 рублей	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего 81 балл и более	1000 рублей	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 70 баллов	500 рублей	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего 100 баллов	5000 рублей	
	За каждого обучающегося 9 класса, получившего «5»	500 рублей	
1.3.	Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и результатов контрольных/оценочных процедур		
	Корреляция более 90 %	до 3000 рублей	
	Корреляция 80-90%	до 2000 рублей	
1.4.	Корреляция результатов внутренней и внешней (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР) оценки знаний обучающихся		
	Корреляция более 90 %	до 2000 рублей	
	Корреляция 80-90%	до 1500 рублей	
1.5.	Результативность участия обучающихся в различного уровня конкурсах, соревнованиях, проектах:		
	Очное личное участие	победители муниципального этапа	1500 рублей
		призеры муниципального этапа	800 рублей
		победители регионального этапа	3000 рублей
		призеры регионального этапа	2000 рублей
		победители всероссийского этапа	4000 рублей
		призеры всероссийского этапа	3500 рублей
	Очное командное участие, в том числе участие класса	победители муниципального этапа	1000 рублей
		призеры муниципального этапа	500 рублей
		победители регионального этапа	2000 рублей
		призеры регионального этапа	1500 рублей
		победители всероссийского этапа	3000 рублей
		призеры всероссийского этапа	2500 рублей
	Дистанционное участие	победители муниципального этапа	200 рублей
призеры муниципального этапа		100 рублей	
победители регионального этапа		400 рублей	
призеры регионального этапа		300 рублей	

		победители всероссийского этапа	600 рублей
		призеры всероссийского этапа	500 рублей
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 рублей
	победитель муниципального этапа		до 8000 рублей
	призер муниципального этапа		до 5000 рублей
	победитель регионального этапа		до 15000 рублей
	призер регионального этапа		до 10000 рублей
	победитель всероссийского этапа		до 30000 рублей
	призер всероссийского этапа		до 25000 рублей
2.2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, не перечисленных в п. 2.1.		до 2000 рублей
2.3.	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на Педсоветах, круглых столах, семинарах и т.п.)		
	Школьный уровень		до 1000 рублей
	Муниципальный (городской) уровень		до 1500 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, результаты анкетирования и опросов)		до 500 рублей
2.5	Наличие публикаций в СМИ, сборниках, интернет-ресурсах		До 1000 рублей
2.6.	Интенсивный труд педагогов по выполнению дополнительных видов работ (сопровождение детей, дополнительные консультации, отчетно-аналитическая работа, перенаполняемость классов, дополнительные проверки работ обучающихся).		до 5000 руб.
2.7.	Работа в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов, в качестве организаторов и экспертов.		до 3000 руб.
3. Организация и результативность разных видов деятельности.			
3.1.	Качество работы со школьной документацией (журналы, рабочие программы, личные дела, отчеты, протоколы классных/родительских собраний, актов посещения семей и др.).		До 2000 руб.
3.2.	Организация и проведения мероприятий, повышающих рейтинг образовательного учреждения		До 3000 руб.

2. Старший вожатый.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Разработка и реализация программ развития и деятельности детских общественных организаций и объединений.	До 5000 рублей

2.	Результативность проводимых воспитательных, оздоровительных, досуговых мероприятий (массовость, зрелищность, гласность, новые формы).	До 1000 рублей
3.	Распространение собственного положительного опыта (открытые мероприятия, участие в конкурсах, публикации в СМИ).	До 1000 рублей
4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 рублей
5.	Напряженность в работе (отчеты, дежурства, работа в вечернее время, документация).	До 1000 рублей
6.	Эффективность работы детских органов самоуправления.	До 800 рублей
7.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 рублей

3. Воспитатель

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Наличие разнообразных форм внеурочной деятельности.	До 500 рублей
2.	Эффективность участия в реализации программ развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности.	До 500 рублей
3.	Эффективность участия в реализации программ развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности.	До 500 рублей
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	До 800 рублей
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.), результативность работы по профилактике травматизма)	До 500 рублей
6.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 рублей

4. Педагог-психолог.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	
	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами, от запланированного количества	До 500 рублей
	Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами	До 500 рублей
	Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами, от запланированного количества	До 500 рублей
2.	Результативность обращений учащихся за консультациями к специалисту (в соответствии с журналом обращений)	До 800 рублей
3.	Отсутствие правонарушений среди детей, состоящих на учете в органах профилактики (по отношению к показателям прошлого года)	До 800 рублей
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	До 1000 рублей

5.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	До 1000 рублей
6.	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	До 1000 рублей
7.	Ведение страницы на сайте учреждения	До 500 рублей
8.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 рублей
9.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 рублей

5. Социальный педагог.

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

6. Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях	Оценка работника*	Оценка комиссии
1.	Разработка и реализация программ развития и деятельности детских общественных организаций и объединений.	До 5000 рублей		

2.	Результативность проводимых тематических мероприятий (массовость, гласность, новые формы).	До 1000 рублей		
3.	Распространение собственного положительного опыта (открытые мероприятия, участие в конкурсах, публикации в СМИ).	До 1000 рублей		
4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	До 500 рублей		
5.	Напряженность в работе (отчеты, работа в вечернее время, документация).	До 1000 рублей		
6.	Эффективность работы детских общественных объединений и организаций в гимназии (инициативность обучающихся, привлечение детей «группы риска»)	До 800 рублей		
7.	Выполнение дополнительных функций	До 2000 рублей		

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 рублей
1.2	Работа по сопровождению одаренных детей	До 3000 рублей
1.3.	Степень использования современных педагогических, информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности, в том числе МЭО, дистанционные технологии.	До 3000 рублей
2. Организация и результативность разных видов деятельности.		
2.1.	За работу по реализации Плана подготовки к ГИА	до 2000 рублей

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 10 % от должностного оклада.
3. За заполнение системы РИС ГИА до 10 % от должностного оклада.
4. За ведение системы ГИС «СОЛО» до 50 % должностного оклада.

5. За ведение статистической отчетности в системе «СтатГрад» до 6% должностного оклада.

6. 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 50% от должностного оклада

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

8. Педагогическим работникам за проверку письменных работ и контурных карт по предметам: физика, химия, биология, история, обществознание, география, литература – в размере до 5% должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) с учетом учебной нагрузки.

9. 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.

10. За выполнение обязанностей, не входящих в круг основных – до 30% должностного оклада.

Премияльные выплаты к значимым датам и событиям

1. К профессиональным праздникам до 5000 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 – 5000 руб.
 - Почетной грамотой Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 6000 руб.
 - Благодарностью Губернатора Ленинградской области, Благодарностью Законодательного собрания Ленинградской области – 7000 руб.
 - Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Почетным дипломом Законодательного собрания Ленинградской области – 8000 руб.
 - Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – 10000 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, района до 10% от должностного оклада.

3. Педагогу-библиотекару за формирование, сохранность, учет библиотечного фонда, ауди-видеотеки в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, ФГОС НОО для обучающихся с ОВЗ до 50% от должностного оклада.

4. За работу, не входящую в должностные обязанности секретаря 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 10% должностного оклада.
7. За инновационную деятельность педагога – до 20% от должностного оклада.
8. Педагогическим работникам за осуществление наставничества - до 5% 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 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. 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, среднерайонных.	6%
		1.5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	3%
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 обучения детей с ОВЗ, наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, ведение электронного журнала, 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 и воспитательного процессов, 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 зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		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. Выполнение обязанностей контрактного управляющего	10%
		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 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 отчётной 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 должностного 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. Разработка проектов локальных актов по установлению системы оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	5%
		1.7. Анализ показателей выполнения (в динамике) плана по контингенту, финансовым расходам	5%
		1.8. Исполнительская дисциплина	3%
		1.9. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			40%

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

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год

1. Педагогические работники (учителя, воспитатели, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка в рублях
1.	Методическая и инновационная деятельность	Экспертно-аналитическая деятельность	До 3000 рублей
		Участие в проектах разного уровня	До 3000 рублей
		Наставничество и диссеминация опыта	До 2000 рублей
2.	Воспитательная деятельность	Реализация социальных проектов	До 5000 рублей
		Летняя оздоровительная кампания	До 3000 рублей
		Участие в проектах «Движение первых»	До 3000 рублей
		Волонтерство	До 3000 рублей
3.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя, выходящих за рамки должностных инструкций	До 5000 рублей
		Отсутствие замечаний по итогам внутришкольного контроля	До 5000 рублей
		Проявление инициативы и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями	До 3000 рублей

8.	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	До 3000 рублей
		Создание благоприятного психологического климата в учебно-воспитательном процессе	До 3000 рублей

2. Технический персонал (уборщики служебных помещений, рабочий по КОРЗ, гардеробщик, дворник)

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка в рублях
1.	Исполнительская дисциплина	Создание условий комфорта и чистоты	До 3000 рублей
		Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями	До 1000 рублей
2.	Интенсивность работы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	До 3000 рублей
		Дополнительный объем работ (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям)	До 1000 рублей
		Работы, связанные с текущим ремонтом школы	До 5000 рублей

3. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, лаборант, бухгалтер)

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка в рублях
1.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя, выходящих за рамки должностных инструкций	До 5000 рублей
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	До 3000 рублей
		Своевременное и качественное ведение документации	До 3000 рублей
		Эффективность работы с отчетностью	До 3000 рублей
		Работа с компьютерами и оргтехникой	До 3000 рублей
2.	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	До 3000 рублей
		Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе	До 3000 рублей

4. Административный персонал (заместители директора, главный бухгалтер)

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка в рублях
1.	Создание организационных условий для образовательной деятельности	Организация и эффективная реализация целевых программ	До 5000 рублей
		Использование внешних ресурсов для организации образовательной деятельности	До 5000 рублей
		Отсутствие замечаний при приемке образовательной организации	До 5000 рублей
2.	Информационная открытость образовательной организации	Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательной организации	До 3000 рублей
		Полнота и доступность информации о деятельности организации на информационных стендах, официальном сайте организации, сайте bus.gov.ru	До 5000 рублей
3.	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	До 3000 рублей
		Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе	До 3000 рублей