

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №8» (МБОУ «Лицей №8»)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «Лицей №8»
(протокол № 3 от 25.12.2023г.)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «Лицей №8»
№ 242 от 29.12.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей №8»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 8» (далее - Учреждение).

1.2. Помимо Положения, Учреждение регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения:

- > Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» с последними изменениями и дополнениями;
- > Постановлением Администрации Муниципального образования Сосновоборского городского округа Ленинградской области от 26.10.2020г. № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности» с последними изменениями и дополнениями;
- > Постановлением правительства Ленинградской области от 14.07.2020 г. № 498 «Об утверждении порядка расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности Муниципальных образовательных организаций Ленинградской области» с последними изменениями и дополнениями;
- > Постановлением Администрации Муниципального образования Сосновоборского городского округа Ленинградской области от 21.12.2016 г. № 2858 «Об утверждении штатных нормативов административно-хозяйственного, педагогического, учебновспомогательного и обслуживающего персонала в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях Сосновоборского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, финансируемых из бюджета Ленинградской области и бюджета Сосновоборского городского округа с последними изменениями и дополнениями;
- > Постановлением Администрации Муниципального образования Сосновоборского городского округа Ленинградской области от 14.02.2020 г. № 300 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа» с последними изменениями и дополнениями.
- > Постановление Правительства РФ от 04 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования".
- > Постановление Администрации муниципального образования Сосновоборского городского округа Ленинградской области от 16.12.2020 № 2510 «Об утверждении типового (примерного) Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Сосновоборского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника фиксируются в трудовом договоре с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

1.7. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

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

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

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

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

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

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Сосновоборского городского округа - с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда представлен в приложении №1 к Положению.

1.13. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивается до 25 числа расчетного месяца и окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ленинградской области.

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

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле
$$ДО = РВ \cdot К$$

где

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

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

К - межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

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

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Φ – фактический объем педагогической или учебной (преподавательской) работы, в часах;

Н – норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа.

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Методист, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Педагог-библиотекарь	1,8
Бухгалтер	2,05
Экономист, инженер, специалист по кадрам, инженер по охране труда	1,95
Лаборант	1,30
Секретарь	1,20
Дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений	1,05
Контрактный управляющий	2,50

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле:

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

где

КВ - надбавка за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения,

ЗВ - надбавка за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

УС - надбавка за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

2.5. Надбавка за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.7. Надбавка за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работников в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения аттестационной комиссии. Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле:

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждения, рассчитанным в соответствии постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26 октября 2020 г. № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

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

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

3.4. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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

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

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

доплата за расширение зон обслуживания;

увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

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

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.9 Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктом 3.6, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
премиальные выплаты по итогам работы;
стимулирующая надбавка по итогам работы;
премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены до 100% за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

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

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

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

недостижение средних по Сосновоборскому городскому округу значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника; грубое обращение с детьми;

обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал;

при детском травматизме и за грубое нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

нарушение санитарно-эпидемиологического режима, установленного в школе, рост детской заболеваемости;

несоблюдение служебной этики (грубое нарушение правил такта по отношению к детям, родителям, сотрудникам);

нарушение инструкций по ОТ и ПБ; несвоевременное

прохождение медицинского осмотра.

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

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

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

за фактически отработанное время - премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Фактически отработанное время не включает в себя период нахождения сотрудника в отпуске

(оплачиваемом или неоплачиваемом), а также период временной нетрудоспособности.

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

Премияльные выплаты по итогам работы

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы для сотрудников Учреждения устанавливаются на месяц (в случае определения размера надбавки по итогам работы за месяц) и выплачиваются за текущий период (месяц, год).

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы работников Учреждения выплачиваются ежемесячно на основании приказа директора Учреждения, изданного на основании протокола заседания комиссии по оплате труда.

4.7. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется по результатам оценки деятельности на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее - КПЭ) работников учреждения в соответствии с Приложениями № 3.1-3.6 к настоящему Положению.

4.8. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы рассчитывается в баллах.

4.10. Заседания комиссии по оплате труда для всех сотрудников производятся в конце текущего месяца. Административному персоналу премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по представлению руководителя учреждения. Учебновспомогательному персоналу премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения. Обслуживающему персоналу премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по представлению заместителя директора по хозяйственной работе. Педагогическому персоналу премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по представлению заместителя директора по учебно- воспитательной работе или руководителя учреждения. Результативность работы Педагогического персонала определяется на основании портфолио, предоставляемого работником **за каждый месяц 22-24 числа** текущего месяца. Результаты самооценки, представленные в портфолио, могут быть обоснованно скорректированы комиссией по отдельным или по всем показателям. Работа комиссии завершается составлением оценочного листка учета показателей эффективности и результативности деятельности всех работников, утвержденного по форме согласно Приложению № 5.1 к Положению, для начисления премияльных выплат по итогам работы текущего месяца, в который вносится итоговое количество баллов по каждому работнику.

4.11. Каждому показателю соответствует максимальное количество баллов, которое может быть установлено по данному показателю. По результатам контроля комиссией индивидуально на работника определяются баллы по каждому из показателей, затем находится их общее количество.

4.12. Главным бухгалтером учреждения ежемесячно, исходя из утвержденного фонда оплаты труда, определяется оставшийся объем средств, с представлением служебной записки руководителю учреждения, этот объем средств делиться на общее количество баллов. Стоимость одного балла определяется ежемесячно, далее премияльные выплаты по итогам работы определяются путем умножения общего количества баллов, приходящего на каждого работника, на стоимость одного балла.

4.13. Начисление производится с учетом фактически отработанного времени. Фактически отработанное время не включает в себя период нахождения сотрудника в отпуске (оплачиваемом или неоплачиваемом), а также период временной нетрудоспособности.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы для всех работников учреждения устанавливается на следующий квартал (в случае определения размера надбавки по итогам работы за текущий отчетный квартал), и (или) на следующий год (в случае определения размера надбавки по итогам работы за текущий учебный или календарный год) на основании приказа Директора Учреждения, изданного на основании протокола заседания комиссии по оплате труда, и выплачивается в течение следующего периода (квартала, года).

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется по результатам оценки деятельности на основе критерий оценки деятельности работников учреждения в соответствии с Приложениями № 4.1-4.3 к Положению.

4.16. В случаях, когда требуется расчет планового значения критерия оценки деятельности, необходимо устанавливать механизм или формулу для данного критерия и приложить бухгалтерскую справку с подробным расчетом для каждого сотрудника.

4.17. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти критерий оценки деятельности.

4.18. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной.

4.19. Заседания комиссии по оплате труда для всех работников учреждения производятся в конце текущего квартала (в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал), и (или) в конце текущего учебного или календарного года (в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год). Административному персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению руководителя Учреждения. Педагогическому персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе или руководителя учреждения. Учебно-вспомогательному персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения. Обслуживающему персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению заместителя директора по хозяйственной работе. Работа комиссии завершается составлением оценочного листа учета показателей критериев оценки деятельности работников, утвержденного по форме согласно Приложению № 5.2 к Положению, для начисления стимулирующая надбавка по итогам работы на следующий квартал (год), в который вносится итоговое количество процентов по каждому работнику.

4.20. Начисление производится с учетом фактически отработанного времени. Фактически отработанное время не включает в себя период нахождения сотрудника в отпуске (оплачиваемом или неоплачиваемом), а также период временной нетрудоспособности.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

- уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов;
- организация устранения последствий аварий в учреждении;
- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;
- работы по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения;
- предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;
- организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня;
- участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.;
- руководство работой творческой группы;
- за организацию, проведение в учреждении мероприятий и предоставление информации работы Атомкласса проекта «Школы Росатома»;
- за подготовку учащихся по программе «Работа с одарёнными детьми»:

Название мероприятия / уровень	Результат	Размер выплаты
Наличие учащихся - победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, олимпиад с очным участием, проводимых в рамках деятельности Учреждения на уровне:		

<ul style="list-style-type: none"> школьный: 100% кол-во участников 70-50% кол-во участников 	Победитель Призер	2 балла 1 балл
<ul style="list-style-type: none"> муниципальный 	Победитель Призер	3 балла 2 балла
<ul style="list-style-type: none"> региональный/ межрегиональный 	Победитель Призер Участник	4 балла 3 балла 2 балла
<ul style="list-style-type: none"> всероссийский 	Победитель Призер Участник	5 баллов 4 балла 3 балла
<ul style="list-style-type: none"> международный 	Победитель Призер Участник	6 баллов. 5 баллов 4 балла
Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников, Региональной олимпиады школьников:		
<ul style="list-style-type: none"> муниципальный 	Победитель Призер	3 балла 2 балла
<ul style="list-style-type: none"> региональный 	Победитель Призер Участник	7 баллов 5 балла 3 балла
<ul style="list-style-type: none"> всероссийский 	Победитель Призер Участник	10 баллов 8 баллов 6 балла

• **за результативность работы:**

Участие работника в конкурсах профессионального мастерства с очным участием	Участник Призер Победитель	3000 рублей 5000 рублей 10000 рублей
Средний балл ЕГЭ/ОГЭ по предмету в классе – выше регионального/муниципального уровня		Математика - 3000 руб. Русский язык - 3000 руб. Биология - 1000 руб. Химия - 1000 руб. Английский язык – 1000 руб. Физика - 1000 руб. Информатика - 1000 руб. История - 1000 руб. Обществознание – 1000 руб
Результаты ЕГЭ у учащихся - выше 90 балла		500 рублей за каждого учащегося
Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса		300 рублей за каждого учащегося
Отсутствие выпускников 11/9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ/ОГЭ		100 рублей за ученика
Доля учащихся, подтвердивших на ЕГЭ или ОГЭ годовую отметку по предмету - не ниже 90 процентов		100 рублей за ученика
Доля учащихся, отметка за ВПР которых совпала с внутришкольными результатами - не ниже 80 процентов		100 рублей за ученика

• за дополнительную работу по подготовке к государственной итоговой аттестации;

- за инновационную и экспериментальную деятельность;
- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний;
- по организации мероприятий, связанных с реализацией Государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области»;
- за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности;
- по внедрению целевой модели наставничества обучающихся с применением лучших практик обмена опыта между обучающимися;
- за организацию мероприятий в рамках внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- и другие особо важные и срочные работы на усмотрение директора Учреждения.

4.22. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

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

4.24. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, по безопасности, по хозяйственной работе, руководителей ШМО с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.

4.25. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы и заявленному размеру премии.

4.26. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.27. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

4.28. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.29. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):

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

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Сосновоборского городского округа и совета депутатов Сосновоборского городского округа.

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

5. Материальная помощь

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

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

смерти близкого родственника;

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

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

5.3. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

6. Ежемесячная надбавка от приносящей доход деятельности

6.1. Ежемесячная надбавка от приносящей доход деятельности выплачивается административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу на основании приказа директора Учреждения. Надбавка от приносящей доход деятельности начисляется и выплачивается в период оказания платных услуг Учреждения согласно Положению о предоставлении платных дополнительных образовательных услуг за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

6.2. Надбавка может быть уменьшена, либо отменена полностью при следующих условиях:

- изменение условий труда;
- уменьшение (сокращение) работы;
- неисполнение, не надлежащее исполнение, либо несвоевременное выполнение заданий, решений, указаний, поручений работодателя;
- нарушении работником трудовой, исполнительской дисциплины, совершение дисциплинарного проступка.

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

1. Тарификационная комиссия и (или) комиссия по оплате труда (далее - комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2. К компетенции комиссии относятся:
определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
расчет выплат компенсационного характера;
расчет выплат стимулирующего характера;
проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы;
проведение оценки деятельности работников учреждения;
выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;
выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3. Комиссия имеет право:
запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
определять повестку дня своих заседаний;
приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4. Комиссия состоит из председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

6. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

7. Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

8. Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

9. Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

10. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

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

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

ведет протокол заседания комиссии;

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

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

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

13. Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии; вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии; представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения; участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

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

14. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц.

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

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

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

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

19. Решение комиссии направляется директору учреждения.

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

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) <1>	5000 руб.
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета <2>	5000 руб.
Учителям за проверку письменных работ учащихся:	
по русскому и родному языку	20% ДО <3>
по математике	15% ДО
1-4 классов, по иностранному языку и черчению	10% ДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО <4>
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <5>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <6>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за превышение нормативной наполняемости обучающихся в классах <7>	$K = \frac{C\Phi}{N}$

<1> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (25 человек) класса.

<2> Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах из Федерального бюджета. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

<3 > Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (25 человек) класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<4> РДО - размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<5> 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.

<6> 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.

<7> Размер выплаты (К) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначаться данная выплата (Сф), к нормативной численности обучающихся в классе (N).

Нормативная численность обучающихся для организаций, реализующих программы общего образования, - 25 человек.

Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу педагогического работника с учетом его педагогической нагрузки.

Если фактическая численность на начало месяца в классе меньше или равна нормативной, то коэффициент устанавливается - 1.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должностей работников Педагогического персонала
(учителей, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ,
советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями)

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в баллах, механизм или формула расчета
1	Деятельность, выходящая за пределы основной- (педагогической)	Проверка предметных мониторингов различного уровня	1 балл за 1 ед.
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл за 1 ед. 3 балла за 1 ед. До 5 баллов за 1 ед.
		Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня (результат интеллектуальной деятельности)	До 5 баллов за 1 ед.
		Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне муниципалитета на уровне области	1 балл за 1 ед. 3 балла за 1 ед. До 5 баллов за 1 ед.
		Размещение на сайте ОУ методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	До 5 баллов за 1 ед.
		Организация и проведение школьных массовых мероприятий	до 15 баллов
		2	Исполнительская дисциплина педагогического работника

		Отсутствие замечаний по организации и творческий подход к осуществлению дежурства класса	1 балл 1 балл
		Работа в социальных сетях (организация внеурочной деятельности, дополнительных мероприятий)	до 5 баллов
3	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Проведение профилактической работы с родителями, чьи дети находятся в «группе риска» (для учителей-предметников), при наличии протокола беседы	1 балл за 1 ед.
		Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	1 балл за 1 ед.
4	Результаты учебных, внеучебных достижений учащихся и работников	Участие обучающихся в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в олимпиадах, конференциях, турнирах интеллектуальных играх, конкурсах и т.п.	2 балла за 1 ед.
		Участие обучающихся в предметных и межпредметных учебных проектах: участие в предметных и межпредметных учебных проектах не менее трех обучающихся в каждом классе	2 балла
		Наличие учащихся-победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеурочной деятельности на уровне муниципалитета – 3б/ 2б на уровне области – 4б/ 3б всероссийский – 5б/ 4б международный – 6б/ 5б	Победитель Призер, лауреат, дипломант
		Организация участия обучающихся в мероприятиях сети Атомклассов	До 5 баллов за 1 ед.
5	Профилактическая работа	Осуществление индивидуальной профилактической работы с «группой риска» (журнал)	1 балл
		Участие обучающихся в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ, акциях и т.п.) более 80%	до 5 баллов за ед.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности
(КПЭ) работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должности *Социального педагога*
Педагогического персонала

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в баллах, механизм или формула расчета
1	Результативность профилактической работы	Доля детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, из числа детей «групп риска» и детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях - более 80 процентов	2 балла
		Количество учащихся, совершивших правонарушения за период - не более 2 процентов от общего количества учащихся	2 балла
		Количество учащихся, совершивших антиобщественные действия за период - не более 1 процента от общего количества учащихся	2 балла
		Доля учащихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении - не более 1 процента от общего количества обучающихся за период	5 балла
		Количество учащихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних - не более 2 процентов от общего количества учащихся за период	До 2 баллов
		Снижение количества учащихся, употребляющих спиртосодержащую продукцию и ПАВ - к уровню предыдущего периода	До 2 баллов
		Количество учащихся, к которым были применены меры дисциплинарного взыскания за период- не более 3 процентов от общего количества учащихся	2 балла
		Доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа учащихся из «групп риска» - не менее 90 процентов	До 5 баллов
		Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	До 5 баллов
2	Деятельность, выходящая за пределы основной (педагогической)	Размещение на сайте ОУ методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	до 5 баллов за 1 ед.
3	Исполнительская	Соблюдение требований к ведению документации:	

	дисциплина педагогического работника	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации • программа работы с отстающими учащимися (НОР); • ГЛОЛАЙМ; • журнал «Законопослушный гражданин»; • мониторинг заболеваемости и учета учащихся; 	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>
4	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей и родительских собраний	1 балл за 1 ед.
5	Результаты учебных, внеучебных достижений учащихся и работников	Участие в разработке и осуществлении общешкольных образовательных, воспитательных проектов учреждения	До 5 баллов за 1 ед.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должности Педагога-психолога и Учителя-логопеда
Педагогического персонала

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в баллах, механизм или формула расчета
1	Психолого педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Проведение углубленного обследования обучающегося, в том числе обучающихся, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию СОУ и разработке психолого-педагогической программы сопровождения	2 балла за 1 ед.
		Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	2 балла за 1 ед.
		Участие в подготовке учащихся, учителей в проведении мероприятий, профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах	до 5 баллов за 1 ед.
2	Деятельность, выходящая за пределы основной (педагогической)	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне муниципалитета на уровне области	1 балл за 1 ед. 3 балла за 1 ед. до 5 баллов за 1 ед.
		Размещение на сайте ОУ методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	до 5 баллов за 1 ед.
3	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: • отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременное предоставления документации;	1 балл

		<ul style="list-style-type: none"> • программа работы с отстающими учащимися (НОР); • мониторинг поступления в проф. заведения (СПО и ВУЗ). 	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p>
4	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних	Проведение родительских собраний по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей	1 балл за 1 ед.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должности *Педагога-библиотекаря*
Педагогического персонала

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1	Результативность реализации образовательных программ	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно- методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1000 руб.
		Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер- классов по семейному воспитанию и т.д.)	1000 руб.
		Эффективное планирование обновления фонда учебников и учебных пособий	2 балла
		Выполнение мультимедийных презентаций к различным мероприятиям	до 5 баллов
		Доля обучающихся, посещающих мероприятия в рамках внеурочной деятельности по профилю библиотечного дела, от общего числа учащихся	5%
		Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	5%
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	5 %
	Выполнение плана самообразования	Прохождение курсов повышения квалификации	3%

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должностей работников административного персонала
(заместителей директора по УВР, по ВР, по безопасности, по ХР, главного бухгалтера)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы) или в баллах
1.	Деятельность, выходящая за пределы основной	Проведение мероприятий в рамках реализации региональных или федеральных инновационных и нац. проектов «Образование»	5 баллов
		Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения (мониторинги)	5 баллов
		Наличие публикаций в СМИ	5 баллов
		Успешное проведение воспитательных мероприятий различного уровня	5 баллов
		Успешное проведение образовательных мероприятий различного уровня	5 баллов
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
		Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	5 баллов
		Мотивация педагогов к конкурсам, сопровождение педагогов во время подготовки к конкурсам	5 баллов
2	Кадровая работа	Работа в тарификационной и аттестационной комиссии	1 балл
		Прохождение курсов, семинаров, вебинаров для повышения квалификации по управленческой тематике	2 балла
		Привлечение молодых специалистов	5 баллов
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил.	5 баллов
		Осуществление контроля за системой видеонаблюдения	5 баллов

4	Финансово-экономическая деятельность, исполнительская и трудовая дисциплина в учреждении	Своевременность, качество и достоверность представления бухгалтерских и финансовых документов, целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	5 баллов
		Организация работы bus.gov.ru и с официальными сайтами финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 баллов
5	Качество выполненных работ	Выполнение новых, нетиповых задач, требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	5 баллов
		Координация деятельности подчиненных работников, выполнение различных поручений	5 баллов
		Обеспечение бесперебойной работы учреждения. Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	7 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы
для должностей работников
учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1 балл
		Степень участия в общих мероприятиях ОУ (участие в подготовке и проведении праздников, конкурсов, семинаров и т.д.)	2 балла
		Ежемесячный контроль за плановыми показателями по заработной плате в соответствие с дорожной картой	5 баллов
		Своевременный контроль законности, своевременности и правильности оформления документов	5 баллов
		Своевременная подготовка и осуществление документооборота, связанного с проведением процедур закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд	5 баллов
		Своевременность и достоверность размещения информации и документов по данным о закупках товаров, оказанию услуг и работ по договорам (контрактам) в единой информационной системе	5 баллов
		Качественное содержания закрепленной территории в соответствии САНПин	3 балла
		Контроль и проведение противоэпидемических мероприятий против распространения новой коронавирусной инфекции	3 балла
		Качественное обслуживание локальной информационной сети учреждения	5 баллов
2.	Результативность инновационной деятельности	Использование в работе инновационных методов и информационных технологий	3 балла
		Выполнение новых или нетиповых задач	3 балла
3.	Профессиональные достижения	Сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы)	3 балла
		Достоверность и своевременность формирования и сдача ежемесячных, квартальных и годовых отчетов и документации, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов	5 баллов
		Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за отчетный период	2 балла

		Эстетическое оформление территории учреждения	5 баллов
		Сохранность и использование радиосистемы тревожной сигнализации, постановка/снятие системы сигнализации под охрану пульта	2 балла
		Своевременное и правильное начисление и перечисление заработной платы сотрудникам и страховых взносов в фонды	5 баллов
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	5 баллов
		Инициатива и проявление самостоятельности при выполнении поставленных задач	5 баллов
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК и оргтехники	3 балла
4	Исполнительская дисциплина	Соблюдение требований по охране труда	2 балла
		Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	2 балла
5.	Отсутствие негативных эффектов	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	2 балла
		Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	3 балла
		Отсутствие травматизма	3 балла

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы

для должностей (Учителя, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, педагог библиотечарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

Педагогического персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (нормированной ставке)
1.	Осуществление методической деятельности	За ведение баз данных и методическую работу	Без замечаний до 30%, с замечаниями до 20%
		За экспериментальную инновационную работу в рамках национального проекта «Образование»	до 15%
		Руководство школьным методическим объединением учителей	до 15%
		Методическое сопровождение «молодого педагога»	до 5%
2	Осуществление организационно педагогической деятельности	Сопоставимость (корреляция) результатов внешней системы оценки качества образования с результатами внутренней системы оценки качества образования (текущий контроля успеваемости, промежуточная аттестация)	5% - без замечаний
		Сопоставимость (корреляция) результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля успеваемости	3% - без замечаний
		Работа с сайтом учреждения: регулярное сопровождение сайта и размещение обязательной информации ведение отдельных разделов сайта учреждения (блогов, страниц)	Без замечаний до 30%, с замечаниями до 15%
		За организацию работы по обслуживанию локальной информационной сети школы	до 15%
		Координация расписания учебных занятий	до 35%
		Координация работы электронного журнала	до 30 %
		<i>За проверку письменных работ :</i> Литература, история, обществознание, информатика, химия, физика, биология, география	5 %
		Напряженность и интенсивность в предэкзаменационных классах и выпускных классах	5% (предметы по выбору) 10% (русский язык и математика – 9 кл, 1, 4 кл) 20% (русский язык и математика - 11 класс)

		Ведение табеля учета рабочего времени	до 10%
		Организация работы школьного музея	до 10%
		Организация работы школьного научного общества учащихся	до 15 %
		Руководитель школьного олимпиадного центра	до 15 %
		Выпуск школьных периодических изданий	до 15%
		Работа школьного телевидения	до 15%
		Работа школьного спортивного клуба	до 15%
		Работа школьного театра	до 15%
		Организация деятельности отряда «Юнармия», «Русичи»	до 15%
		Организация деятельности отряда «Юный инспектор дорожного движения», «Зеленый свет»	до 15%
		Работа школьного экологического клуба	до 15%
		Работа школьного хорового коллектива	до 15%
		Работа школьного клуба любителей английского языка	до 15%
		Работа школьного краеведческого клуба	до 15%
		Осуществление профильного обучения	до 5%
		Организация профориентационной работы с обучающимися	до 15%
3	Профессиональные достижения	Эффективность собственного профессионального роста	до 10%
		Инициатива и проявление самостоятельности при выполнении поставленных задач	до 7%
		Знание и реальный учет факторов, обеспечивающих успешность педагогической деятельности	до 5%
		Владение содержанием учебных дисциплин, владение современными теориями и технологиями обучения и воспитания	до 5%

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей Административного персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (нормированной ставке)
1	Независимая оценка качества	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (разработка образовательной программы, программы Развития, программы воспитания).	5 %
		Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительным причинам из ОУ (в т.ч. из 11 класса)	5 %
		Организация обучения детей с особенностями развития и их потребностями: - индивид. маршруты - дистанционное обучение - домашнее обучение	5 %
2	Отсутствие негативных эффектов	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	10 %
		Работа по укреплению и развитию авторитета и имиджа школы в городе и области	5 %
		Экономичность деятельности (финансовых и иных (энергоресурсов)	5 %
		Обеспечение выполнения требований санитарно-гигиенической, пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 %
3	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, справок по ВШК, отчетов и статистической отчетности	5 %
		Качество предоставления отчетности	5 %
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником (совершенствование электронных баз данных, программы табеля учета рабочего времени)	10 %
4	Эффективность управления	Осуществление экспериментальной и инновационной работы учреждения	5 %
		Организация и контроль работы методического объединения классных руководителей	5 %

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы

для должностей Учебно-вспомогательного персонала и Обслуживающего персонала

№ п/ п	Критерии оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (нормированной ставке)
1.	Работа с информационными системами (далее - ИС)	Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	5 %
		Работа в информационной системе «Глолайм»	15 %
		Ведение сайта АИС «ЭДС», ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, АЦК финансы	15 %
		Работа в ЕГИССО, ФИС ФРДО, ГИС СОЛО	50 %
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	5 %
		Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	5 %
2.	Кадровая работа	Ведение табеля учета рабочего времени	10 %
		Администрирование бесплатного питания, ведение документации и отчетности	25 %
		Администрирование прохождения медицинского осмотра, прививок и диспансеризации работников	10 %
		Ведение воинского учета и бронирования работников	5 %
		Сбор и обработка данных ПФР	10 %
		Формирование и оформление в структурно-хронологическом порядке документации для архивного хранения	10 %
		Формирование и ведение сведений о трудовой деятельности сотрудников в электронном виде (формирование отчетов в ИС ПФР (СЗВ-ТД, СЗИ-ТД))	20 %
3	Дополнительная работа	Уборка спортивных площадок, задействованных жителями микрорайона	30 %
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка	10 %
		Уход за растениями в рекреациях	10 %
		Проведение дополнительной уборки и обработки учебных кабинетов и помещений для работников, с применением эффективных при вирусных инфекциях дезинфицирующих средств	10 %
		Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной	10 %

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
представления информации о значениях показателей эффективности и результативности
деятельности (КПЭ) работников
МБОУ «Лицей № 8» для установления
премиальных выплат по итогам работы/стимулирующей надбавки по итогам работы
за _____ 20____ год
(месяц)

ФИО работника _____
Должность _____
Подразделение _____

№ п/п	Наименование показателя	Наименование мероприятия	Количество баллов/ значение, %	Размер выплаты
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
	Итого по работнику			

« _____ » _____ 20____ г. _____ (ФИО)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
представления информации о значениях показателей критериев оценки
деятельности работников
МБОУ «Лицей № 8» для установления
стимулирующей надбавки по итогам работы за ___ квартал 20__ год для ежемесячной выплаты
в ___ квартале 20__ год

ФИО работника _____
Должность _____
Подразделение _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (нормированной ставке)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (нормированной ставке), назначенные работнику
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10				
11	Итого по работнику			

« _____ » _____ 20__ г. _____ (ФИО)

