

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 Г.ТОСНО
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»**

П Р И К А З

«31» августа 2020 г.

г. Тосно

№ 94

**Об утверждении Положения об оплате
и стимулировании труда работников
МБОУ «СОШ №1 г.Тосно с углубленным
изучением отдельных предметов»**

В соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, на основании решения совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23 июня 2020 года № 63, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31 июля 2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» в МБОУ «СОШ №1 г.Тосно с углубленным изучением отдельных предметов»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2020 года Положение об оплате и стимулировании труда работников МБОУ «СОШ №1 г.Тосно с углубленным изучением отдельных предметов» согласно приложению 1 к данному приказу.

2. Отменить действие ранее принятого локального акта регулирующего вышеперечисленные вопросы.

3. Кацелю А.А., ответственному за ведение сайта, опубликовать положение на сайте учреждения.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

5. Приказ довести до персонала учреждения.

Директор школы

Г.Н.Бровина

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением
отдельных предметов»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, на основании решения совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23 июня 2020 года № 63, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31 июля 2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед образовательным учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников образовательного учреждения с учетом специфики организации труда и его оплаты в образовательном учреждении.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного образовательным учреждением с работником.

1.6. Размер заработной платы работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня, занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для образовательного учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения.

1.7. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца - 25 числа в размере 40% исходя из месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время в период с 01 по 15 число расчетного периода. За вторую половину месяца (окончательный расчет) - 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом. Выплата заработной платы производится за вычетом налога на доходы физических лиц.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения и/или соглашением сторон.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

Образовательное учреждение при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum (DO_j \times (KK_j + PK_j)) + IK(y) \right) \times (1 + ST(y)) + PK(y),$$

где:

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

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

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

$IK(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в разделе 4 приложения 4 к Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в образовательном учреждении;

$PK(y)$ – 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.

3. Должностные оклады.

3.1. Должностной оклад устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – 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.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

3.2. Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) 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 учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

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

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

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 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности;

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно разделу 2 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

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

3.4. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в размерах в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

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

Группа по оплате труда руководителей и коэффициент масштаба управления ежегодно утверждается правовым актом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января текущего года на основании Порядка отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей:

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

Таблица 2

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Общеобразовательные организации	более 800	II
		от 400 до 800	III
		от 200 до 400	IV
		от 100 до 200	V
		менее 100	VI

2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования:

Таблица 3

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
2	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательном учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	1

Контингент обучающихся по общеобразовательным организациям определяется по списочному составу на начало календарного года.

3.5. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются правовым актом руководителя учреждения в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

3.6. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работников образовательного учреждения по должности(профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательного учреждения, устанавливается на основании приказа в размере не ниже минимального уровня должностного оклада(оклада, ставки заработной платы) путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников образовательного учреждения, определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников, а также размеров компенсационных выплат приказом директора образовательного учреждения создается постоянно действующая

тарификационная комиссия из числа работников образовательного учреждения.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены работники образовательного учреждения привлекаемые директором образовательного учреждения к работе по тарификации, главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, представитель профсоюзного комитета и др.

Председателем тарификационной комиссии является директор образовательного учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

4.2. Тарификационный список педагогических работников образовательного учреждения составляется ежегодно на 01 сентября и на 01 января текущего года.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

4.3. Изменения в тарификационный список вносятся только при изменении расчетной величины, текущие изменения в педагогической нагрузке и кадровые перестановки оформляются приказами по образовательному учреждению, без внесения изменений в тарификационные списки и учитываются при подготовке тарификационных списков на 01 сентября и на 01 января текущего года.

4.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор образовательного учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.9. Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.10. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.11. Педагогические работники образовательного учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.12. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно на основании проведения специальной оценки условий труда организацией, имеющей лицензию, в размерах установленных пунктом 3.3. Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

5. Особенности исчисления заработной платы работникам образовательного учреждения

5.1. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится по полугодиям, если учебными планами образовательного учреждения на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение

учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.4. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников учреждения образования (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя образовательного учреждения

5.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников учреждения образования (за исключением руководителя, заместителей руководителя, 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.

5.6. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

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

5.8. Устанавливаемый образовательным 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 3.1. настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

5.9. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению 1 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности;

- по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

5.10. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения после согласования с уполномоченным органом и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения.

5.11. 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 разделом 6 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

5.12. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i - 1),$$

где:

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

- повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

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

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

$$КК_1 = 1 + КВ_1 + ПЗ_1 + УС_1,$$

где:

КВ₁ – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ₁ – надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания для i-го работника;

УС₁ – надбавка за ученую степень для i-го работника.

5.14. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в размерах в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

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

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

5.15. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию в размерах в соответствии с таблицей 5:

Таблица 5

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания, звания, отраслевого (ведомственного) звания, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий, званий, отраслевых (ведомственных) званий, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

5.16. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности в размерах в соответствии с таблицей 6:

Таблица 6

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

5.17.Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.17.1.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.

5.17.2.Работникам учреждений устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.

5.17.3.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.

5.17.4. Размер выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей 8:

Таблица 8

№ 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 за проверку письменных работ обучающихся:	
	– по русскому и родному языку	20% РДО<1>
	– по математике	15% РДО
	– учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций; по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

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

Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями

здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

Ежемесячное денежное вознаграждение, указанное в пункте 2 таблицы, осуществляется за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени.

5.17.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

5.17.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательного учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

одинарная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада) - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада) - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17.7. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки определяется в трудовом договоре с работником, исходя из ставки почасовой оплаты труда, которая определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_і – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы *i*-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Госненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности;

ЧМ_i – среднеемесячное 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).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются 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 5.17.2. настоящего Положения.

5.17.8. Работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в следующих размерах:

Таблица 9

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательной организации за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20% РДО
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <4>	20% РДО

<1> 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.

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.

5.17.9. 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 года № 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».

5.17.10. 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.

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

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

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда и стимулировании работников, утвержденным локальным правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- 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).**

6.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 6.2. настоящего Положения не допускается.

7. Порядок и предельные размеры премиальных выплаты по итогам работы

7.1. Премиальные выплаты работникам образовательного учреждения по итогам работы осуществляются по итогам работы конкретного работника.

7.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

7.3 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности работника.

7.4. Перечень критериев оценки деятельности работника и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается настоящим Положением.

7.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника определяемый в абсолютной величине (в рублях).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и должен соответствовать максимальному количеству баллов, которое может набрать работник.

7.6. Размер премиальных выплат по итогам работы работника определяется пропорционально фактически отработанному времени.

7.7. Критерии оценки деятельности педагогических работников и их удельный вес (сумма баллов) устанавливаются согласно Приложению 1.

7.8. Критерии оценки деятельности заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой и их удельный вес (сумма баллов) устанавливаются согласно Приложению 2.

7.9. Критерии оценки деятельности службы сопровождения (педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, методист информационных технологий) и их удельный вес (сумма баллов) устанавливаются согласно Приложению 3.

7.10. Критерии оценки деятельности технического персонала (секретарь, бухгалтер, библиотекарь, лаборант, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, гардеробщик) и их удельный вес (сумма баллов) согласно Приложению 4.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению и листов самоанализа, представляемых для рассмотрения в тарификационную комиссию ежемесячно, ежеквартально, раз в полугодие, раз в год до 25 числа текущего месяца.

Работникам, отработавшим менее периода, за который выплачивается премия (в связи с заключением или расторжением трудового договора), премия не начисляется.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, которое оформляется протоколом комиссии и на основании приказа руководителя образовательного учреждения, по результатам работы и в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы по результатам выполнения критериев.

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Премирование педагогических работников учреждения по итогам работы за год производится в соответствии с критериями приведенными в таблице 10.

Таблица 10

№ критерия	Критерии оценки деятельности педагогических работников	Баллы
1.	Соответствие показателей успеваемости и качества внешней оценке	10
2.	Итоги ГИА: Результаты ОГЭ выше среднего показателя по району и области,	10

	высокий средний процент качества результатов ОГЭ	
	Результаты ЕГЭ выше среднего показателя по району и области, высокий средний процент качества результатов ЕГЭ	10
	Наличие обучающихся имеющих результаты по итогам сдачи ЕГЭ 90 баллов и выше	10
	Отсутствие неудовлетворительных результатов у обучающихся по итогам сдачи ГИА	10
3.	Распространение педагогического опыта (публикации, открытые уроки различного уровня, выступления на педагогических конференциях и семинарах (различного уровня))	
	Международный уровень	5
	Всероссийский уровень	4
	Региональный уровень	3
	Муниципальный уровень	2
	Школьный уровень	1
4.	Победители и призеры по итогам участия в очных олимпиадах и очных конкурсах профессионального мастерства	
	Международный уровень	12
	Всероссийский уровень	10
	Региональный уровень	7
	Муниципальный уровень	5
5.	Оформление рекреаций школы	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
7.	Отсутствие травматизма и несчастных случаев с обучающимися	5

Выполнение каждого критерия подтверждается предоставлением документов (указанием интерактивных платформ, дипломов, приказов, графиков работы и д.р.)

Премирование других категорий работников учреждения образования по итогам работы за год производится при условии отсутствия дисциплинарных взысканий и на основании критериев установленных данным Положением.

Право на получение премии по итогам работы за год имеют все работники, находящиеся в штате учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Премия выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 (шести месяцев) и состоящим в штате учреждения на момент выплаты премии по итогам работы за год, если иное не установлено данным Положением или локальными нормативными актами учреждения.

Работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год (шесть и более месяцев), премия выплачивается пропорционально отработанному в году времени. В исключительных случаях по решению руководителя учреждения премия может быть начислена работнику, проработавшему в учреждении менее шести месяцев.

При переводе работника в установленном порядке на другую должность выплата премии ему производится по последней должности.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное время (день, неделя), размер премии устанавливается исходя из окладов (ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия по итогам работы за год.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, принятым на работу сроком до одного года;
- работникам, имеющим на момент распределения премии не снятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное ТК РФ, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

Основанием установления работникам премии по итогам работы за год и определения его размера является протокол заседания тарификационной комиссии и приказ руководителя образовательного учреждения.

Выплата премии по итогам работы за год производится на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата премии по итогам работы за год производится до 1 апреля года, следующего за истекшим календарным годом.

Премии относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Сумма премиальных выплат для педагогических работников делится на общее количество баллов по всем работникам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу балла премиальной выплаты.

Сумма поощрения отдельного работника определяется умножением балла на денежную сумму, приходящуюся на единицу балла.

Размер премиальных выплат работникам устанавливается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в протоколе тарификационной комиссии и выплачивается на основании приказа директора.

8.Порядок и предельные размеры стимулирующей надбавки по итогам работы педагогического состава

8.1.Минимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы педагогического состава учреждения образования (далее - надбавка) определяется исходя из итогов участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях в соответствии с таблицей 4.

8.2.Итоги участия учащихся учитываются в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях при определении размера надбавки устанавливаются на один учебный год, размер выплат фиксируется в протоколе тарификационной комиссии и выплачивается на основании приказа директора.

8.3.Принадлежность педагогического состава к учащемуся, добившемуся высоких результатов на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяется на основании приказа учреждения о распределении педагогической нагрузки на учебный год.

Таблица 4

№	Результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Размер надбавки, % к окладно-ставочной части заработной платы
1	Наличие у педагогов обучающихся победителей и призеров очных конкурсов, конкурсов проектной и научно-исследовательской деятельности	Международный уровень - 15000 Всероссийский уровень – 15000 Межрегиональный уровень - 8000 Региональный уровень- 8000 Муниципальный уровень - 3000
2	Наличие у педагогов обучающихся победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников и региональных олимпиад Ленинградской области	Всероссийский уровень – 15000 Региональный уровень- 8000 Муниципальный уровень- 3000

Примечания:

1. По игровым командным видам конкурсов и соревнований размер надбавки определяется с коэффициентом 0,2 к размеру, установленному таблицей.

9.Порядок и предельные размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения

9.1. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения и устанавливаются на учебный год согласно таблице 5.

9.2.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.

Таблица 5

N п/п	Перечень особо важных работ	Размер надбавки, % к окладно-ставочной части заработной платы
1	Руководство школьным методическим объединением	10
2	Организация горячего питания в школе	60
3	Ведение протоколов педагогического совета, совещаний, заседаний	5
4	Поддержка сайта учреждения	10
5	Организация индивидуального обучения на дому	10
6	Руководство районным методическим объединением (в случае отсутствия внешнего совместительства по должности «методист» в МКУ «ИМЦ»)	20

9.3. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

10. Порядок и предельные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям):

10.1. Виды премиальных выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам (День учителя);
- к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

10.2. Премия по результатам школьного конкурса «Учитель года»: победитель – 30000, призер – 15000.

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

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

11. Порядок и предельные размеры профессиональной стимулирующей надбавки

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

(окладу), в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров согласно таблице 6:

Таблица 6

№ п/п	Перечень должностей	Размер надбавки, % к окладно-ставочной части заработной платы
1.	Заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ	30%
	Заместитель директора по безопасности	20%
2.	Главный бухгалтер	80%
4.	Секретарь	245%
5.	Бухгалтер	185%
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	26%
7.	Уборщик служебных помещений	26%
8.	Дворник	24%
9.	Сторож	9%
10.	Лаборант кабинета химии, биологии	50%
11.	Заведующий библиотекой	20%
12.	Педагог дополнительного образования	18%
13.	Социальный педагог 1-4 классов	90%
14.	Социальный педагог 5-11 классов	18%
15.	Педагог-психолог	20%

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

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

12. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

12.1. Образовательное учреждение вправе, при наличии фонда экономии оплаты труда, оказывать работникам образовательного учреждения материальную помощь в связи с рождением ребенка, в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством. Конкретный размер материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с советом трудового коллектива.

12.2. Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

12.3. 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.

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

Приложение 1

**Критерии оценки деятельности учителей и их удельный вес
(сумма баллов)**

Направления	№ критерия	Критерии оценки деятельности	Баллы
Повышение качества результатов деятельности	1.	Участие обучающихся в очных олимпиадах, конкурсах, конференциях: - школьный уровень	1
		-муниципальный уровень	2
		-региональный уровень	4
		-Всероссийский уровень	6
		-международный уровень	8
	2.	Проверка ВПР, НИКО, диагностических работ различного уровня, репетиционных экзаменов, олимпиадных и конкурсных работ, письменных работ, не предусмотренных выплатами за отдельные дополнительные обязанности (работы)	5
	3.	Отсутствие замечаний администрации по работе со школьной документацией, по результатам проверок и рейдов (своевременная сдача отчетов, заполнение классных журналов, электронных дневников)	7
	4.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	5
	5.	Работа в рамках региональной инновационной площадки (реализация инновационных проектов)	
Распространение педагогического опыта	6.	Участие в очных педагогических конкурсах	10
	7.	Открытые мероприятия, урок на уровне: -школы;	2

		-района	4
		- региона.	7
Повышение уровня индивидуальных достижений учащихся	8.	Подготовка победителей и призеров школьного тура олимпиад к Всероссийской олимпиаде школьников различного уровня, индивидуальная проектная деятельность с учащимися, не охваченных внеурочной деятельностью по подготовке проектов	3
Реализация комплекса мер по модернизации образования Ленинградской области	9.	Реализация мероприятий по организации репетиционных экзаменов, проведения ВПР, КПИ, областных мероприятий	3
	10.	Реализация мониторингов ЛО и РФ, заполнение электронных баз ЛО и РФ	3
Развитие дистанционных компетенций педагога	11.	Использование дистанционных образовательных технологий в педагогической деятельности (без учета часов внеурочной деятельности), наличие среди обучающихся победителей и призеров дистанционных конкурсов и олимпиад	5
	12.	Ведение личных педагогических сайтов, участие в дистанционных профессиональных конкурсах	5
	13.	Стимулирование молодых учителей	5

Выполнение каждого критерия подтверждается предоставлением документов (указанием интерактивных платформ, дипломов, приказов, графиков работы и д.р.)

Приложение 2

Критерии оценки деятельности заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой и их удельный вес (сумма баллов)

№ критерия	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокое качество организации жизнедеятельности образовательного учреждения, качественная организация мероприятий различного уровня	15
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной, текущей документации, подготовка проектов приказов и т.д.). За высокую интенсивность труда, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	15
3.	Пополнение сайта образовательного учреждения новыми материалами, своевременное заполнение государственных сайтов разного уровня	15
4.	Административное дежурство, обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда, инициатива и реализация идей	15
5.	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	15
6.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	5
7.	Работа в рамках региональной инновационной площадки (реализация инновационных проектов)	10

Приложение 3

**Критерии оценки деятельности службы сопровождения
(педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-дефектолог,
учитель-логопед, социальный педагог) и их удельный вес (сумма баллов)**

№ критерия	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, справок, планов работы, подготовка проектов приказов, исполнение заявок по участию в мероприятиях и т.д.)	10
2.	Проведение, подготовка и участие в заседаниях СПП, ПМПК, опекунского совета, КДН, своевременное заполнение информационных систем разного уровня, участие в мероприятиях различного уровня и их техническое сопровождение	10
3.	Проведение мониторингов различного уровня	10
4.	Выступление на родительских собраниях, участие в днях открытых дверей, на педагогических советах, информационное и техническое сопровождение открытых мероприятий, подготовка и сопровождение обучающихся на различные виды мероприятий	10

**Критерии оценки деятельности технического персонала
(секретарь, бухгалтер, лаборант, уборщик служебных помещений,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник,
сторож, гардеробщик) и их удельный вес (сумма баллов)**

№ критерия	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов и устных распоряжений руководителя, своевременное составление и сдача отчетов, справок, планов работы, ведение обязательной, текущей документации, подготовка проектов приказов, исполнение заявок на финансирование и т.д.)	15
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий, качественное ведение школьной и бухгалтерской документации, организация архивного дела	10
3.	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны руководителя и администрации	15
4.	Качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе	10