

РАССМОТРЕНО:
на заседании Общего собрания работников
протокол 30.08.2023

УТВЕРЖДЕНО:
приказом по ОУ
от 31.08.2023 № 329-к



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «СОШ «Лесновский ЦО»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников МОУ «СОШ «Лесновский ЦО» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда руководителя учреждения.

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

1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении штатное расписание, включает в себя все должности (профессии) учреждения, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета и за счет средств местного бюджета.

1.6. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

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

1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится 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 Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

1.12. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками (домашнее обучение, семейное обучение) и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

При начислении заработной платы сотрудникам направленным в однодневные командировки (служебные разъезды, совещания, семинары, курсы повышения квалификации и т.д.), расчет производится по тарификации, так как однодневные поездки не считаются командировками и соответственно суточные, проезд не оплачиваются.

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

1.15. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

1.16. Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается и выплачивается пропорционально отработанному работником в первой половине месяца времени.

1.17. В день выплаты заработной платы за вторую половину месяца работнику направляется расчетный листок на адрес его электронной почты (при наличии личного заявления) или выдается на бумажном носителе лично в руки под роспись.

1.18. Заработная плата работников не должна быть меньше минимального размера оплаты труда по 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 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 работы, в часах;

Н – норма часов педагогической 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 муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности согласно Приложения №4

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения,

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения.

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

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

Звание	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

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

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

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

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

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

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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 на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020г. № 1981

«Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

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

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

$$СДО_j = \frac{\sum (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum ШЧ(оп)_{ij}}$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения;

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

Перечни должностей, относимых к основному педагогическому персоналу приведены в таблице ниже.

Перечень должностей работников образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров оклада руководителя ОУ

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; методист, инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель
2	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; методист; педагог-организатор.

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

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).

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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 (смены) 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 (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

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

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

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

Выплата другому педагогическому работнику за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения (не распространяется на летний отпускной период)

Педагогический работник может осуществлять классное руководство в одном классе. В случае производственной необходимости и с письменного согласия работника может быть установлено классное руководство в двух классах

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

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).

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

3.8. За педагогическую работу, выполняемую учителем (воспитателем) с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

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

3.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

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

Базу для расчета оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.12. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.9-3.11, 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);
 профессиональная стимулирующая надбавка

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

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

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

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

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда (Приложение № 1) 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);

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.4 к Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

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

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации и выплачивается в течение следующего периода.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

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

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.16. Премиальная 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;

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

изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников;

выполнение заданий и поручений учредителя;

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

руководство работой творческой группы;

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

выполнение особо важных работ в части организации жизнедеятельности объектов;

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

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

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

4.19. Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией о виде работы, сроках ее выполнения. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется руководителю учреждения.

4.20. Решение о выплате премии оформляется приказом по учреждению.

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

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

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

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

4.24. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам: День знаний, День учителя, День дошкольного работника;

к праздничным датам;

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

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

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

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

5. Материальная помощь

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

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

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;

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

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

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа по учреждению.

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

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

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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

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

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год(календарный, учебный) – в период с 20 по 25 декабря.

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 5 к Положению.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола руководитель учреждения, или уполномоченное им лицо, знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под роспись.

6.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда.

6.8. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

6.9. По итогам оценки деятельности работников издается приказ по учреждению об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда.

7.1. При формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

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

где:

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

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

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 2 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

$\text{СТ}(y)$ - 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.

7.2.

7.3. В случаях, установленных настоящим Положением и в целях планирования расходов на оплату труда работников, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

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

1 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, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
проведение оценки деятельности работников учреждения;
выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

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

4 Комиссия создается в составе от 5 до 9 человек. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Руководитель учреждения не входит в состав комиссии, а может участвовать в заседаниях комиссии с правом совещательного голоса.

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

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

8 Персональный состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

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

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

12 Секретарь комиссии:

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

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

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

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии заведующему учреждением в течение трех дней с момента его подписания;

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

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

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

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

15 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

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

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

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

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

20 Решение комиссии направляется руководителю учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ___

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <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
5	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5 000 руб.

<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).

Примечания:

1. 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.

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

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

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической 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).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимся к указанным категориям, 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.

<2> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> 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.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей педагогических
работников (дошкольное отделение)

№ 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.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	1.1.Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме (с сентября по май): руководитель консилиума член консилиума	3балла 2 балла
		1.2.Работа в комиссиях, рабочих группах	1балл
		1.3.Участие в разработке или обновлении образовательной программы дошкольного образования (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)	1 балл
		1.4.Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		1.5.Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		1.6.Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл
		1.7.Реализация плана самообразования	1-2 балл
		1.8.Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 балл при проведении контрольных мероприятий
		1.9.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
		1.10.За реализацию двух и более программ дошкольного образования	15%
		1.11.Руководство методическим объединением	10%
		1.12.Наставничество	1000 руб. за каждого молодого специалиста
		1.13.За участие в экспериментальной(инновационной) работе	10%

		1.14.Организация работы по нац проекту «Образование» (успех каждого ребенка и т.д.)	1000 – 5000 руб
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	2.1.Участие в оформлении помещения группы	1 балл
		2.2.Создание обогащенной развивающей среды группы	1 -2балла
		2.3.Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп .Работа с официальным сайтом	1-5 баллов
		2.4.Качественное содержание территории участка, цветника	1 балл
		2.5.Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
3.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний): а) к содержанию и оформлению документации, б) к срокам представления документации	1-2балла
4.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями.	4.1.Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1 балл за каждую работу
		4.2.Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
		4.3.Осуществление деятельности по: а) регулярной оценке индивидуального развития детей; б) использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	1 балл за каждый вид работы
		4.4.Выполнение плана посещаемости: в группах общеразвивающей направленности – 75-100%; в группы комбинированной направленности – 75-100%	75-80-1 балл 81-90-2балла 91-100-3балла
		в группах раннего возраста – 70-100%	70-1 балл 71-80-2 балла 81-100-3балла
		4.5.Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях(при отсутствии специальных групп)	1 балл
		4.6. Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей и детей мигрантов	1-2 балла
		4.7.Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	1-2 балл
		4.8.Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня)	1 балл
		Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	4.9.Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики воспитанников (при отсутствии специальных групп)
	4.10.Дополнительный объем работ по проведению углубленного обследования воспитанника, в том числе воспитанников, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию СОУ и разработке психолого-педагогической программы сопровождения		1 балл за каждого воспитанника
	4.11.Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу, - более 5 процентов		10%
	Положительная динамика коррекционной работы	4.12.Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	10%
4.13.Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов		10%	

5.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>5.1.Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц/квартал/полугодие/год не более 8/24/48/96 дней</p> <p>5.2.Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников</p> <p>5.3. Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов</p>	1-4 балла
6.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	<p>6.1.Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)</p> <p>6.2.Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)</p>	1 балл
7.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	<p>7.1.Доля родителей (законных представителей) воспитанников, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации) (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей)несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %</p> <p>7.2.Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %</p>	100 руб
8.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Участие работника в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	500 руб.
9.	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	<p>9.1.Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования</p> <p>9.2.Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп (не менее 50% от количества воспитанников)</p> <p>9.3.Проведение обследования средних групп с целью определения дальнейшего маршрута</p>	2балла
10.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	<p>муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места</p> <p>областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места</p> <p>всероссийский конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места</p>	<p>2% 5%</p> <p>7% 10%</p> <p>20% 50%</p>

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № __

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей педагогических
работников(школа)

Критерии деятельности	Уровень	Периодичность оценивания	Балл		Источник информации по критерию
			Количество баллов		
1. Корреляция текущей, промежуточной и итоговой аттестации	Школьный	1 раз в месяц	От _1_ до 10 Неуспевающие – 1-3 Качество – 1-5 ГИА, ВПР – 1-10		Внутришкольный контроль
2. Результаты олимпиад	Муниципальный	По графику проведения	Победитель	5	Протоколы олимпиад
			Призер (2,3 место)	4	
			Призер	3	
	Региональный	По графику проведения	Победитель	10	
			Призер	5	
	Федеральный	По графику проведения	Победитель	15	
Призер	10				
3. Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	3.1. Работа в психолого-медико-педагогической комиссии (с сентября по май): руководитель комиссии член комиссии		3 балла 2 балл		
	3.2. Работа в комиссиях, рабочих группах		1 -10 баллов		
	3.3. Участие в разработке или обновлении образовательной программы НОО, ООО, СОО (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)		1 балл		
	3.4. Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности		1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие		
	3.5. Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне		1 балл 2 балла 3 балла		
	3.6. Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения		1 балл за каждый проект		
	3.7. Реализация плана самообразования		1 балл		
	3.8. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля		1 балл при проведении контрольных мероприятий		
	3.9. Выполнение функций классного руководителя		2000 руб		
	3.10. Руководство методическим объединением		10%		
	3.11. Наставничество		1000 руб. за каждого молодого специалиста		
	3.12. За участие в экспериментальной работе		10%		
	3.13. Организация работы по нац проекту «Образование» (бесплатное питание, обеспечение молоком, успех каждого)		1000 - 5000руб		

	ребенка, сетевое взаимодействие и т.д.)					
4. Результаты творческих, спортивных и иных конкурсов обучающихся	Муниципальный	По мере участия	Победитель	3	Протоколы результатов	
			Призер	2		
	Региональный	По мере участия	Победитель	7		
			Призер	5		
	Федеральный	По мере участия	Победитель	10		
			Призер	8		
5. Результативность в конкурсах педагогического мастерства. Трансляция педагогического опыта. Результаты проектной и исследовательской работы	Школьный	По мере участия	Победитель	15	Трансляция пед. опыта - по мере участия – от 10 до 40 балл	Протоколы результатов
			Призер	10		
	Муниципальный	По мере участия	Победитель	25		
			Призер	20		
	Региональный	По мере участия	Победитель	35		
			Призер	25		
	Федеральный	По мере участия	Победитель	50		
			Призер	35		
6. Сетевое взаимодействие между учреждениями	Школьный	По мере участия	От 3 до 6 баллов		Согласно, заключенных договоров	
	Муниципальный	По мере участия				
	Региональный	По мере участия				
	Федеральный	По мере участия				
7. Организация социокультурной среды классного коллектива, школьного коллектива	Осуществление деятельности по: регулярной оценке индивидуального развития детей; использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	За четверть/триместр	1 балл за каждого ребенка		Отчеты кл.рук	
8. Оценка качества образования родителями (законными представителями)	8.1. Удовлетворенность жизнедеятельностью класса и ОУ обучающимися и родителями (законными представителями)	1 раз в год	65-80%	1 балл	Результаты анкетирования	
			81-100%	2-3 балла		
	8.2. Отсутствие жалоб	ежемесячн	1 балл		Внутришкольный контроль	
9. Организация психологического комфорта и безопасности обучающихся (в т.ч. отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов)	9.1. Школьный	1 раз в месяц	от 1 до 9 баллов		Внутришкольный контроль	
	9.2. Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	1 раз в месяц	1 балл			
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры Учреждения	Школьный	1 раз в месяц	от 1 до 9 баллов		Внутришкольный контроль	
	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений класса Работа с официальным сайтом					

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № __

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

№ 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	Проводится на основе экспертной оценки комиссии по оплате труда (т.н. неформализованная оценка). При оценке учитывается: -динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; -оперативное устранение нештатных ситуаций; -отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; -дополнительный объем работ (сложность уборки помещения в зависимости от наличия громоздкой мебели)	от 1 до 4 баллов
2.	Кадровая работа	<p>2.1. Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства</p> <p>2.2. Разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</p> <p>2.3. Работав тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии</p> <p>2.4. Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии</p> <p>2.5. Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения</p> <p>2.6. Организация работы по охране труда</p> <p>2.7. Участие в расследовании несчастных случаев</p> <p>2.8. Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам</p>	<p>1-3 балла</p> <p>1-10баллов</p> <p>2000 руб. 1000 руб.</p> <p>2000 руб. 1500 руб. 1000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>2000-4500 руб.</p> <p>500-1000 руб.</p> <p>1500 руб.</p>

№ 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
		2.9. Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных(ПФР и др.)	1000 руб.
3	Работа с информационными системами (далее – ИС)	3.1. Ведение официального сайта учреждения и/или страницы в социальных сетях «Интернет»: Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	1000-5000 руб.
		3.2. Работа в АИС «ЭДС»	1000-6000 руб.
		3.3. Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	6000 руб.
		3.4. Работа в ЕГИССО	1000 руб.
		3.5. ГИС СОЛО	1000-4500 руб.
		3.6. Работа с Навигатором дополнительного образования	1000-5000 руб
		3.7. Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	1500 руб.
		3.8. Работа в программе по питанию «1С: дошкольное питание»	1500 руб.
		3.9. работа в РГИС «Энергоэффективность»	1000-2000 руб.
		3.10. Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	1000 руб.
		3.11 Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	1000-3000 руб.
		3.12. Выполнение работы по 44-ФЗ	10000 - 15000

Бухгалтер, экономист

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работа с информационными системами	Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных(ПФР и др.)	1000-3000 руб.
2.	Организационная работа	2.1. Участие в генеральных уборках	1 балл
		2.2. Установка, настройка и отладка нового оборудования	1 балл
		2.3. Установка, настройка и отладка нового программного обеспечения	1 балл
		2.4. Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1 балл
		2.5. Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы	5 000 руб
3.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным	1-3балла

		финансовым вопросам	
4.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <p>4.1. отсутствие предписаний со стороны контролирурующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);</p> <p>4.2. отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей;</p> <p>4.3. отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;</p> <p>4.4. динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</p> <p>4.5. сокращение времени выполнения работ;</p> <p>4.6. оперативное устранение нештатных ситуаций;</p> <p>4.7. сложность выполняемых работ;</p> <p>4.8. выполнение новых или нетиповых задач;</p> <p>4.9. характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</p> <p>4.10. разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</p>	<p>1 000 – 15 000руб.</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

Младший воспитатель

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Организационная работа	1.1. Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1-3 балла
		1.2. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году (весеннее-летний, осеннее-зимний)	1-3 балла
		1.3. Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п.	1 балл
		1.4. Участие в образовательной деятельности	1-5 балл
		1.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры Учреждения	1-5 балл
2.	Эффективность труда работника	2.1. Отсутствие замечаний со стороны воспитателя (администратора) при осуществлении образовательной деятельности	1 балл
		2.2. сложность выполняемых работ, нетиповое решение задач (ясельная группа)	2000 руб

Заведующий хозяйством(комендант)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <p>1.1. отсутствие предписаний со стороны</p>	1-10 баллов

		<p>контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.);</p> <p>1.2.отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность);</p> <p>1.3. отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;</p> <p>1.4. динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</p> <p>1.5. сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;</p> <p>1.6. оперативное устранение нештатных ситуаций;</p> <p>1.7. предотвращение краж, проникновения в учреждение;</p> <p>1.8. сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы);</p> <p>1.9. выполнение новых или нетиповых задач;</p> <p>1.10.характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</p> <p>1.11. разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</p> <p>1.12. координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения;</p> <p>1.13. дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования</p>	
2.	Организационная работа	2.1. Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 -3балл
		2.2. Установка, настройка и отладка нового оборудования	1балл
		2.3. Ответственный за охрану труда	1-3балла
		2.4. Ответственный за эксплуатацию теплоустановок	1балл
		2.5. Ответственный за эксплуатацию электроустановок	1балл
		2.6. Изготовление маточных дез.растворов	1балл
		2.7. Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 балла
3.	Эффективность труда работника	Наличие экономии энергоресурсов	1-2 балла

Водитель, контролер технического состояния автотранспортного средства

№ 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
-------	--	--	--

№ 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.	Организационная работа	Соблюдение регламента выезда на линию (мед.осмотр, ПДД, техническое состояние автобуса, соблюдение СанПиН)	До 16 000 руб
2.	Качество выполненных работ	За организацию бесперебойной работы школьного автобуса	5000 – 11 000

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Организационная работа	1.1.Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1-3 балла
		1.2.Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1-3 балла
		1.3.Эстетическое оформление территории учреждения	1 -5балла
		1.4. Соблюдение СанПиН	1-2 балла
2.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: 2.1.отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); 2.2. отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; 2.3. динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; 2.4. сокращение времени выполнения работ; 2.5. оперативное устранение нештатных ситуаций; 2.6. сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); 2.7. выполнение новых или нетиповых задач; 2.8. образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1000-5000 руб Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Дворник

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Организационная работа	1.1.Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1-3 балл

		1.2.Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 балл
		1.3.Соблюдение СанПиН	1-2 балла
2	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: 2.1. отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзори др.); 2.2. отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; 2.3. динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; 2.4. сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; 2.5. оперативное устранение нештатных ситуаций; 2.6. предотвращение краж, проникновения в учреждение; 2.7. сложность выполняемых работ, например, сложность уборки территории; 2.8. выполнение новых или нетиповых задач; 2.9. образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1000-5000руб Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Организационная работа	1.1.Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1-3 балла
		1.2. Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1-3 балла
		1.3. Установка, настройка и отладка нового оборудования	1балл
		1.4. Соблюдение СанПиН	1-2 балла
		1.5. Наличие экономии энергоресурсов	1-2 балла
2	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: 2.1. отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзори др.); 2.2. отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; 2.3. отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; 2.4. динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; 2.5. оперативное устранение нештатных ситуаций; 2.6. выполнение новых или нетиповых задач; 2.7. характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся	1000-5000 руб Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

		работы; 2.8. дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	
--	--	--	--

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Организационная работа	1.1.Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1-3 балл
		1.2.Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-2балла
		1.3.Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 балл
		1.4.Ответственный за эксплуатацию теплоустановок	1балл
		1.5.Ответственный за эксплуатацию электроустановок	1балл
2.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: 2.1.отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзори др.); 2.2.отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; 2.3.динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; 2.4.сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; 2.5.оперативное устранение нештатных ситуаций; 2.6.сложность выполняемых работ, например, работы на высоте; 2.7.выполнение новых или нетиповых задач; 2.8.характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; 2.9.дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000 – 5000 руб Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Приложение № 3.4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № __

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для руководителя структурного
подразделения, заместителей руководителя учреждения

№ 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.	Основная деятельность	1.1. Проведение мероприятий в рамках реализации муниципальной, региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов 1.2. Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения 1.3. Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ 1.4. Наличие публикаций в научных изданиях 1.5. Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением 1.6. Успешное проведение мероприятий районного уровня 1.7. Участие в экспериментальной работе	1-3 балла 1 балл 1 балл 1 балл 1-3 баллов 1-3 балла 10%
2.	Организационная работа	2.1. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО) 2.2. Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства 2.3. Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию 2.4. Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения 2.5. Наличие заключенных договоров о целевом обучении 2.6. Ответственный за эксплуатацию теплоустановок 2.7. За выполнение функций диспетчера школьного расписания, ведение журнала замен, обеспечение бесперебойной работы подразделений	1 балл 1 балл за каждого участника 1 балл 1 балл за каждую программу 1 балл 1 балл 2000 – 5000 руб.
		2.8. Организация работы по охране труда	2000 – 4500 руб
3.	Финансовая деятельность	3.1. Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций 3.2. Экономия энергоресурсов	1 балл 1 балл

№ 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
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	3балла
5.	Выполнение плана самообразования	Своевременное прохождение заместителем руководителя курсов повышения квалификации по управленческой тематике	1-3балла

Главный бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: 1.1.отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); 1.2.отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; 1.3.отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; 1.4.динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; 1.5.сокращение времени выполнения работ; 1.6.оперативное устранение нештатных ситуаций; 1.7.сложность выполняемых работ; 1.8.выполнение новых или нетиповых задач; 1.9.характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; 1.10.разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений 1.11.координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения;	10 000 – 30 000 руб. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслугgosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	1000 -5000 руб.
3.	Организационная работа	3.1.Участие в генеральных уборках	1 балл
		3.2.Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1000-6000 руб.
4.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам организации финансирования	1-3балла

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № __

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Завхоз (комендант)	1,55
Делопроизводитель секретарь	1,20
Дворник	1,05
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,05
Лаборант, инспектор по кадрам	1,30
Водитель, контролер технического состояния автотранспортного средства	1,80
Экономист	1,95
Бухгалтер 1 категории	2,20
Главный библиотекарь	2,30
Старший воспитатель	2,0

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «__» _____ 20__ г. № __

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

Оценочный лист. (Анализ эффективности и результативности деятельности сотрудников
_____ отделения, за _____ 20__ г по итогам работы)

№ П/П	Показатели премирования Ф.И.О., должность	Общий балл и /или сумма	Значение и количество баллов					Подпись
			1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	...	

(Решение комиссии оформляется протоколом)

Председатель премиальной комиссии: _____

Члены комиссии: _____

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по оплате труда

ПРИСУТСТВОВАЛИ: _____ человек

ВОПРОСЫ:

1. Информирование о фонде оплаты труда на _____ месяц 20____ года
2. Распределение стимулирующих выплат и премий работникам школы по результатам работы за _____ 20____ года

СЛУШАЛИ:

1. _____ бухгалтера – о фонде оплаты труда на _____ месяц 20____ года
2. _____ председателя ПК – анализ оценочных листов работников школы с результатами работы за _____ 20____ года. (Прилагаются)

РЕШИЛИ:

1. Утвердить итоговые баллы по результатами работы за _____ 20____ года
2. Установить их стоимость за _____ 20____ года
 Для заместителей директора, гл.бухгалтера - _____ рублей
 Для секретаря, инспектора по кадрам - _____ рублей
 Для педагогических работников - _____ рублей
 Для педагогов дополнительного образования - _____ рублей
 Для воспитателей - _____ рублей
 Для младших воспитателей - _____ рублей
 Для коменданта – _____ рублей
 Для обслуживающего персонала – _____ рублей
3. Утвердить итоговые суммы в оценочных листах по результатам работы за _____ 20____ года

Голосовали:

- за - _____

- против – _____

Председатель _____

Члены комиссии _____

