

ПРИКАЗ

«30 » апреля 2021 года

№ 5- ОД

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда и Положения о порядке
установления стимулирующих выплат и иных выплат работникам**

В соответствии со статьями 22 и 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 г. N 103-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области", Постановлением правительства Ленинградской области № 157 от 22 марта 2021года, приказом Минтруда России №167-н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Уставом учреждения.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда.
2. Ввести в действие утвержденное Положение о системе оплаты труда с 01 апреля 2021 года.
3. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих, и иных выплат работникам ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат», согласно Приложения 1 к настоящему приказу.
4. Ввести в действие Положение о порядке установления стимулирующих, и иных выплат работникам с 1 мая 2021 года.
5. Заместителю директора по УВР Маловской Елене Александровне, заместителю директора по АХЧ Бородулину Сергею Юрьевичу довести настоящий приказ до сведения работников учреждения в течение одного месяца с момента его подписания.
6. Признать утратившим силу приказ по ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат» от 05 июня 2020 года № 8 -ОД «Об утверждении Положения о системе оплаты труда» и приказ от 05 июня 2020 года № 9 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат и иных выплат работникам».
7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



Абакумова

Абакумова О.Г.

Подпись

С приказом ознакомлены
и согласны:

Бородулин С.Ю.
Маловская Е.А.

Бородулин
Маловская

Лист учета ознакомления с локальными нормативными актами учреждения

Наименование локального нормативного акта:

1. Приказ № 5 - ОД от 30 апреля 2021г. Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих и иных выплат
2. Дата утверждения: 01 мая 2021г.

№ п/п	ФИО	Должность	Дата	Подпись
1.	Кострюкова С.А.	заст.	28.05.2021	[Подпись]
2.	Жаппанова Д.В.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
3.	Осокина С.А.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
4.	Орлова И.С.	заст. тех.	28.05.2021	[Подпись]
5.	Ульянова Л.В.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
6.	Сергеева Р.В.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
7.	Толкина И.Т.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
8.	Торосовская Е.А.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
9.	Катаева С.В.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
10.	Чернышевская Н.Т.	психолог	28.05.2021	[Подпись]
11.	Фролова Н.М.	логотерапевт	28.05.2021	[Подпись]
12.	Кайгородова С.А.	логотерапевт	28.05.2021	[Подпись]
13.	Куркина И.В.	психолог	28.05.2021	[Подпись]
14.	Сидорова В.Ю.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
15.	Кудряшова Н.В.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
16.	Маслова Л.В.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
17.	Белогородова И.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
18.	Антонова С.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
19.	Никифорова Л.С.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
20.	Морозова И.И.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
21.	Таланкина Н.А.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
22.	Махалина А.Н.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
23.	Трачева О.С.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
24.	Купцова Ю.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
25.	Колесникова Ю.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
26.	Петрова А.Р.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
27.	Исаева И.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
28.	Чирчик Е.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
29.	Водякина С.В.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
30.	Степанова Е.Т.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
31.	Вирте О.А.	вос - мб	28.05.2021	[Подпись]
32.	Орлова А.Ю.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
33.	Шихоморова И.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
34.	Анохина С.А.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
35.	Барыкина Е.В.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
36.	Тарасова Т.С.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
37.	Степанова С.В.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
38.	Иванова Л.В.	учитель	28.05.2021	[Подпись]
39.	Осокина Л.А.	воспитатель	28.05.2021	[Подпись]
40.	Маркова О.В.	куч. раб.	28.05.2021	[Подпись]
41.	Андреева В.В.	квар.	28.05.2021	[Подпись]
42.	Королева И.И.	куч. раб.	28.05.2021	[Подпись]
43.	Жуковская А.А.			[Подпись]



УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 4 –ОД по
ГБОУ ЛО «Ефимовская
коррекционная школа-
интернат» от 30 апреля 2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
ГБОУ ЛО «Ефимовская коррекционная школа-интернат»**

пгт. Ефимовский
Ленинградская область
2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками государственных учреждений Ленинградской области (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 22 и 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 г. N 103-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области", Постановлением правительства Ленинградской области №157 от 22 марта 2021 года приказом Минтруда России №167-н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Уставом учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.4. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением 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.

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

2.3. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

2.4. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по должностям работников образования - согласно Приложений № 1, 2, 3 к настоящему Положению;

2.5. 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).

2.6. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

где:

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

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

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

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

2.7. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
2 группа: территория Ленинградской области (медицинские работники учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,3
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, помимо медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области культуры и спорта.	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

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

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»	0,30

Звание	Надбавка
Почетное звание «Заслуженный»; звание	0,20
«Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,10
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10

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

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

2.10. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) ПКГ «Врачи и провизоры», ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» ПКГ должностей работников сельского хозяйства третьего уровня ПКГ должностей работников сельского хозяйства четвертого уровня Должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества	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.

2.11. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Учителям общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	25% РДО <1>
2	Учителям общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	10% РДО
3	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за организацию воспитательной работы в конкретной группе	5% РДО
4	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	10% РДО
5	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО
6	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО
7	Педагогическим работникам за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по должности, занимаемой работником (исходя из наличия у работника высшего образования), без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1-2 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) наполняемостью класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

3. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

2.12 Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в % от должностного оклада, выплат по ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20

<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.

2.13. Должностной оклад руководителя 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 соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

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

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

2.15. 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:

$$\text{СДО}_j = \frac{\sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij})}{\sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}},$$

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.

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

2.17. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

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

$$\text{ВКР}_i = \text{ДО}_i \times (\text{КТ}_i - 1),$$

где:

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

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

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

2.18. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

3.2. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

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

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

3.3. 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 с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

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

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- медицинским работникам учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты населения - 40 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы;

- остальным работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов следующего дня.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации) работы.

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. В образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых локальными актами учреждения. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4. Виды стимулирующих, премиальных и иных выплат.

Порядок установления и размер стимулирующих, премиальных, компенсационных и иных выплат устанавливается Положением по стимулирующим выплатам.

4.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 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).

Руководителю учреждения могут быть установлены только стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах «а», «в» и «д» настоящего пункта.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.1 настоящего Положения, не допускается.

4.3. Премииальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- по итогам работы учреждения;
- по итогам работы конкретного работника.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

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

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.5. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;
- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;

- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к выплатам по ставке заработной платы.

4.6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

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.

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.

4.6. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- ко дню учителя (всем сотрудникам учреждения);
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет), в связи с выходом на пенсию;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

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

4.8. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в рублях в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

4.9. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

4.10. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

4.11. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

4.13. Все выплаты, предусмотренные в положении о стимулировании труда в учреждении начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках, а так же период временной нетрудоспособности, выплаты не начисляются.

5. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда государственных казенных учреждений Ленинградской области

5.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждений определяется как сумма расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию, расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат, расходов на осуществление стимулирующих, премиальных, профессиональных и иных выплат.

5.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

5.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих, премиальных, профессиональных и иных выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

5.4. В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по учреждению образования ниже установленных штатными нормативами, объем средств выплат работникам устанавливается в размере, исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

6. Оплата труда, предоставление отпусков в образовательном учреждении

6.1. Выплата заработной платы устанавливается в сроки:

- за 1 половину месяца – 25 числа
- за 2 половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отработанным.

6.2. График отпусков на год составляется и утверждается руководителем ежегодно в декабре месяце. Педагогическим работникам очередной отпуск предоставляется в количестве 56 календарных дней. Остальным сотрудникам 28 календарных дней. По некоторым должностям работодателем на основании распоряжения по учреждению может быть предоставлен дополнительный очередной отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ). РФ разрешает делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части по соглашению сторон (ч. 1 ст. 125 ТК). При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Пока работник находится в отпуске, за ним сохраняется место работы (должность), а также средний заработок (статья 114 ТК РФ). Оплата отпуска производится исходя из среднего заработка работника. Для определения величины оплаты отпускных определяется расчетный период. В случае, если сотрудник работает в учреждении больше года – это 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска (п. 4 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) - при расчете отпускных учитываются доходы работника, полученные им в течение этих 12 месяцев. При этом календарный месяц – это период с первого по последнее число месяца включительно.

Если сотрудник трудится в организации менее 12 месяцев, то расчетным периодом для него является период с даты приема его на работу по последний календарный день месяца, предшествующего месяцу начала отпуска (п. 4 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Отпускные выплачиваются работнику не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы и иных платежей в пользу работника (отпускные, денежная компенсация за дополнительный отпуск, командировочные, различные компенсационные и стимулирующие выплаты, включая доплату за сверхурочную работу, за работу во вредных условиях труда, при задержке сумм, причитающихся при увольнении) работодателем выплачивается компенсация. Компенсация начисляется в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки платежа.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению на усмотрение работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В соответствии с (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры

по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Частью 2 ст. 174 определены случаи, когда отпуск за свой счет предоставляется работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования. Так, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до 2 месяцев.

Положениями ТК РФ предусмотрено предоставление отпуска за свой счет лицам, работающим по совместительству.

При превышении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы над продолжительностью такого отпуска на работе по совместительству предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ). Статьей 263 ТК РФ определены случаи, когда предоставление отпуска за свой счет обязательно, но только если соответствующие положения отражены в коллективном договоре.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней могут быть предоставлены:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.2 Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормативной частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами РФ.

6.4 Тарификационный список учителей, преподавателей формируется исходя из количества часов по ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью

(интеллектуальными нарушениями), учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5 Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении или увеличении учебной нагрузки.

6.6 Тарификационный список педагогических работников в учреждении составляется ежегодно на 1 сентября, 1 января.

6.7 Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются на основании аттестации рабочих мест организации.

6.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.9 Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

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

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

6.11. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

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

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

ЧМ_i – 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);

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

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации в порядке, аналогичном предусмотренному пунктом 2.8 настоящего Положения.

6.12. Сокращение штата — это процедура прекращения трудовых отношений с сотрудником по инициативе организации-работодателя. Регулируется данная процедура п.2 ст.81 ТК РФ. При увольнении сокращенный работник получает дополнительную выплату в виде выходного пособия в соответствии со ст.178 ТК РФ.

6.13. Размер выплаты прописан в ст.178 Трудового кодекса РФ. При сокращении в день увольнения работник получает один средний месячный заработок. То есть ему компенсируется оплата первого месяца после увольнения.

6.14 При соблюдении определенных условиях и не трудоустройстве человека в последующие месяцы после увольнения он может получить еще два месячных заработка (за второй и третий месяцы). Их расчет производится по тем же правилам, что и за первый месяц после ухода.

За первый месяц при увольнении по сокращению штата пособие получает каждый уволенный работник по п.2 ст.81 ТК РФ без исключения.

Выплату за **второй месяц** получают только граждане, для которых выполняются условия:

1. Увольнение сотрудника по сокращению штата.
2. В двухнедельный срок после расторжения трудового договор человек встал на учет в центр занятости.
3. За два первых месяца после ухода человек не трудоустроился в другую организацию.

Выплату за **третий месяц** получают граждане при выполнении таких условий:

1. Увольнение сотрудника по сокращению штата.
2. В двухнедельный срок после расторжения трудового договор человек встал на учет в центр занятости.
3. За три первых месяца после ухода человек так и не устроился на работу даже с помощью ЦЗН.
4. Имеется официальное решение службы занятости о необходимости выдачи выходного пособия за третий месяц.

За получением денежных средств гражданин должен обратиться к работодателю самостоятельно.

Если за первый месяц руководство выплачивает деньги в день увольнения, то за второй и третий - только после предъявления сокращенным сотрудником соответствующей документации:

- за 2 месяц – заявление, копия трудовой книжки, где видно отсутствие нового трудоустройства, паспорт;
- за 3 месяц – заявление, копия трудовой книжки и решение службы занятости, паспорт;
- В последний рабочий день человек получает все выплаты, предусмотренные ТК РФ- зарплату, компенсацию отпускных, выходное пособие за первый месяц. Никаких действий работнику производить для получения денежных средств не нужно. Работодатель сам выдает положенную сумму на основании ТК РФ.
- Сроки выплаты пособия за второй и третий месяц – в ближайший день выдачи заработной платы по предприятию после предъявления необходимых документов сокращенным сотрудником.

Выходное пособие не облагается налогом (подходным и взносами), если его размер находится в пределах трех месячных средних заработков.

6.15. На основании Статьи 151 ТК РФ работникам, выполняющим на ряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за выполнение таких обязанностей. Размер этой доплаты устанавливается работодателем по соглашению с работником.

6.16. Сдача табелей учета рабочего времени по подразделениям осуществляется заместителями директора в срок до 15 и 25 числа каждого месяца. Если 15 и 25 число выпадает на нерабочий или праздничный день, сдача табелей осуществляется на следующий рабочий день после нерабочего дня.

*Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих.*

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	4-й КУ <1> Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого

перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	3-й КУ	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	1,70
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих	1-й КУ	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
третьего уровня»	<p>автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по</p>	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	<p>договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт</p>	

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
	ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:
- с высшим профессиональным образованием			1,75
- без высшего профессионального образования			1,45
2-й КУ		Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
3-й КУ		Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
4-й		Педагог-библиотекарь;	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
	КУ	преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
Должности, не включенные в ПКГ	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25	

Оценочные листы с критериями оценки деятельности
для заполнения работниками учреждения.

Критерии оценки деятельности заместителя директора по учебно-
воспитательной работе

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Эффективность учебно-воспитательной работы в учреждении	0-20		
	Организация уроков и занятий в соответствии с нормами СанПиН	10		
	Сохранение и повышение уровня освоения адаптированной программы и СИПР	5		
	Своевременное предоставление всех видов отчетности	5		
2.	Выполнение требований действующего законодательства по реализации адаптированной образовательной программы	0-15		
	Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов	5		
	Отсутствие конфликтных ситуаций, подтвержденных жалоб	5		
	Отсутствие травматизма	5		
3.	Открытость образовательной системы	0-15		
	Своевременность и актуальность информации, размещаемой на сайте учреждения	5		
	Участие и проведение семинаров, конференций, круглых столов.	5		
	Участие в проведении мониторинговых исследований в образовательном учреждении	5		
4.	Участие в конкурсном и олимпиадном движении	0-10		
	Наличие обучающихся - участников в конкурсном и олимпиадном движении различного уровня	5		
	Участие педагогов с обучающимися в социальных проектах	5		
5.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	5		

6.	Выполнение плана внутришкольного контроля	0-15		
		0		
	80%	5		
	90%	10		
	100%	15		
7.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ, отсутствие нарушений,	10		
8.	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	10		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности заместителя директора
по административно-хозяйственной части

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательного процесса	0-20		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний надзорных органов	10		
	Отсутствие подтвержденных жалоб	5		
	Своевременное предоставление всех видов отчетности	5		
2.	Обеспечение требований безопасности	0-20		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по пожарной безопасности	5		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по антитеррористической безопасности	5		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по организации перевозок обучающихся	5		
	Отсутствие травматизма	5		
3.	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ	0-20		
	Организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей	10		
	Плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от заместителя)	10		
4.	Использования энергосберегающего режима	5		
5.	Сохранение и укрепление материально-технической базы учреждения: учет, пополнение, своевременное списание	10		

6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	5		
7.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ, отсутствие нарушений.	10		
8.	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	10		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности заместителя директора по безопасности.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Оперативность, своевременность обмена информацией с государственными структурами по обеспечению безопасности.	20		
2.	Обеспечение участия сотрудников в мероприятиях по обеспечению безопасности в учреждении.	10		
3.	Разработка локальных актов по безопасности учреждения	15		
4.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций	15		
5.	Рациональное использование материальных ресурсов учреждения	10		
6.	Выполнение плана внутришкольного контроля по соблюдению безопасности в учреждении.	15		
7.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого:	100		

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера, бухгалтера.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	За сдачу внеплановых отчетов	15		
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	20		
3.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности, отсутствие финансовых нарушений, эффективность использования средств	20		
4.	Своевременность обработки информации в связи с изменением законодательных актов, обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством	10		
6.	Правильное использование фонда заработной платы, соблюдение штатной, кассовой и финансовой дисциплин	20		
7.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности педагогических работников
УЧИТЕЛЬ, Тьютор

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-20		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) в образовательной организации	2		
	1.4 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на муниципальном уровне	5		
	1.5 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на региональном уровне	8		
	1.6 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	4		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование прикладного программного обеспечения (использование ресурсов интерактивной доски, обработка графики и звук, создание видеороликов) для организации своей деятельности, получившего положительный внутренний отзыв	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние	2		

отзывы				
3.	Результативность образовательной деятельности		0-30	
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>удовлетворительные</i> внутренние оценку / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>высокие</i> внутренние оценку / отзыв	20		
	3.3 Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс (стабильность посещения обучающимися учебных занятий)	3		
	3.4 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.5 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность		0-35	
	4.1 Организация выставок творческих работ обучающихся	2		
	4.2 Проведение внеклассных мероприятий по предметам, а также мероприятий духовно - нравственного и патристического направлений, получивших внутренние оценку / отзыв	5		
	4.3 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.4 Участие (индивидуальное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	2		
	4.5 Участие (коллективное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	3		
	4.6 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	15		
Итого		100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются.

Критерии оценки деятельности педагогических работников
ВОСПИТАТЕЛЬ

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-15		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление игровой, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс)	4		
	1.4 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	3		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние отзывы	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние отзывы	2		
3.	Результативность образовательной деятельности	0-35		
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате проведения открытых занятий, мероприятий, получивших удовлетворительные внутренние оценку / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате проведения открытых занятий, мероприятий, получивших высокие внутренние оценку / отзыв	20		

	3.3 Вовлеченность обучающихся в учебно-воспитательный процесс (стабильность посещения обучающимися коррекционных часов, самоподготовок)	3		
	3.4 Соблюдение рекомендаций специалистов (учителей, логопедов, психологов, соц.педагогов) в организации коррекционной работы с обучающимися	5		
	3.5 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.6 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность	0-35		
	4.1 Организация выставок творческих работ обучающихся	2		
	4.2 Выполнение плана воспитательной работы по результатам предоставления отчета, фотоотчета	5		
	4.3 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.4 Участие (индивидуальное) в конкурсах творческих работ обучающихся	2		
	4.5 Участие (коллективное) в конкурсах творческих работ обучающихся	3		
	4.6 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	0-15		
Итого		100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются

Критерии оценки деятельности педагогических работников
УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД, ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-20		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) в образовательной организации	2		
	1.4 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на муниципальном уровне	5		
	1.5 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на региональном уровне	8		
	1.6 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	4		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование прикладного программного обеспечения (использование ресурсов интерактивной доски, обработка графики и звук, создание видеороликов) для организации своей деятельности, получившего положительный внутренний отзыв	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние	2		

	отзывы			
3.	Результативность образовательной деятельности	0-35		
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>удовлетворительные</i> внутренние оценку / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>высокие</i> внутренние оценку / отзыв	20		
	3.3 Организация и проведение мониторингов, системных исследований разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	5		
	3.3 Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс (стабильность посещения обучающимися учебных занятий)	3		
	3.4 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.5 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность	0-30		
	4.1 Посещение, анализ уроков, занятий, внеклассных мероприятий	2		
	4.2 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.3 Участие (индивидуальное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	2		
	4.4 Участие (коллективное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	3		
	4.5 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	0-15		
Итого		100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются

Критерии оценки деятельности социального педагога.

№ п/п	Критерии оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Ведение ИПР и ЖР на каждого воспитанника и его своевременное обновление.	до 5		
2.	Выступление на методических объединениях, семинарах, педагогических советах: -школьный уровень - вне учреждения	до 10 до 30		
3.	Помощь родителям в оформлении документов детей: - Гражданство и паспорт - Регистрация (постановка, продление, снятие) - Постановка на жил. учёт - Воинский учёт -Оформление пенсий -МСЭ - Судебные документы - Другие документы	2 за каждый пункт		
4.	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (ведение карт сопровождения учащегося, учет мероприятий) и трудных подростков, состоящих на учёте в КДН, ПДН - за каждого обучающегося	5		
5.	Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте Учреждения. - за публикацию 1 раз в месяц	5		
6.	Наличие консультационно-просветительской работы с участниками образовательного процесса:			

	педагогами, родителями, обучающимися (журнал обращений)	5		
7.	Разработка и реализация программ индивидуального сопровождения обучающихся «группы риска», планов работы по взаимодействию с КДН, службой занятости и др. 1 программа.	5		
8.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по воспитанникам, оформление документации для получения путевок в ПНИ и санаторно-курортное лечение)	до 10		
9.	Количество выездных мероприятий (военкомат, суды, пенсионный фонд и т.д) до 5 раз больше 5	до 15 до 35		
10.	Взаимодействие с семьями обучающихся (посещения, беседы и т.д.). 1 мероприятие	до 10		
11.	Проведение мероприятий для воспитанников	до 15		
12.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	до 15		
6.	Положительная динамика по результатам работы с обучающимися «группы риска»: -от 1 до 4 обучающихся	5		

Критерии оценки деятельности специалиста по охране труда.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), внесение необходимых изменений.	25		
2.	Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (обучение персонала, заполнение журналов и т.п).	20		
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов	20		
4.	Выполнение плана внутришкольного контроля по соблюдению норм охраны труда.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

	-от 5 до 9 обучающихся	10		
	Свыше 10 обучающихся	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности библиотекаря.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Проведение внеклассных мероприятий, направленных на популяризацию чтения, вовлечение обучающихся в чтение книг и получивших удовлетворительную внутреннюю оценку / отзывы	10		
2.	Проведение внеклассных мероприятий, направленных на популяризацию чтения, вовлечение обучающихся в чтение книг и получивших высокие внутреннюю оценку / отзывы	20		
3.	Реализация экскурсионных и экспедиционных программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, получивших положительные оценку / отзывы	15		
4.	Организация и проведение социокультурных проектов с участием обучающихся, получивших положительные оценку / отзывы	20		
5.	Оформление тематических библиотечных выставок.	5		
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности библиотекаря	5		
7.	Ведение учета библиотечного фонда, своевременное пополнение и списание.	5		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки,	5		

	работа по формированию методического содержания библиотеки, формирование базы медиаресурсов), получивших.			
	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности медицинской сестры круглосуточного дежурства.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	0-20		
	1.1 Регулярный (1 раз в неделю) осмотр воспитанников на педикулез с фиксацией результатов в журнале	5		
	1.2 Регулярный контроль проведения гигиенических процедур воспитанниками перед приемом пищи (ежедневно),	5		
	1.3 Контроль проведения утреннего, вечернего туалета воспитанников (еженедельно)	5		
	1.4 Контроль проведения качества уборки помещений спального корпуса (ежедневно), с фиксацией результатов в журнале.	5		
2.	Организация медицинского сопровождения детей	0-20		
	2.1 Отсутствие замечаний по выполнению врачебных назначений	10		
	2.2 Своевременность реагирования на обращения воспитанников, персонала.	7		
	2.3 Отсутствие замечаний по прохождению МСЭ	3		
3.	Контроль соблюдения норм СанПин в помещениях пищеблока, при приготовлении пищи (ежедневно)	15		
4.	Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов	15		
5.	Отсутствие подтвержденных жалоб	5		
6.	Просветительская работа (оформление стендов, проведение бесед с воспитанниками и т.д.)	5		
7.	Сопровождение воспитанников при подвозах в учреждения здравоохранения, своевременная организация работы с органами здравоохранения по вопросам	0-5		

	госпитализации и выписок воспитанников			
	до 5 поездок	2		
	от 5 до 10 поездок	3		
	более 10 поездок	5		
8.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности повара.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Отсутствие жалоб и замечаний к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания.	20		
2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин.	20		
3.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	30		
4.	Приготовление блюд для внеклассных воспитательных занятий.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности подсобного кухонного рабочего.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории, выполнение норм СанПин.	25		
3.	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20		
4.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого:	100		

Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Осуществление осмотра оборудования (сантехнического оборудования, мебели, помещений), своевременное устранение неисправностей.	30		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории и обеспечение выполнения требований по ОТ.	20		
3.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
4.	Оперативность реагирования на заявки по ремонту и обслуживанию.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности машиниста по стирке белья.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	20		
2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин.	20		
3.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	30		
4.	Отсутствие жалоб и замечаний по стирке белья.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности помощника воспитателя.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества на закрепленном участке.	20		
2.	Отсутствие замечаний, жалоб на выполнение должностных обязанностей.	20		
3.	Осуществление своевременного ухода и оказание помощи воспитанникам с энурезом (ночной подъем, смена постельного белья, подмывание).	20		
4.	Поддержание дисциплины у обучающихся, отсутствие нарушений.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	20		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности дворника, уборщика помещений.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории и обеспечение выполнения требований по ОТ.	20		
3	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций	20		
4.	Содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	20		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности помощника – ассистента.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Отсутствие замечаний, жалоб на выполнение должностных обязанностей.	20		
2.	Осуществление своевременного ухода и оказание помощи воспитанникам с энурезом.	20		
3.	Оказание помощи в сопровождении воспитанников.	20		
4.	Помощь, активное участие во внеклассных мероприятиях.	25		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого			

Приложение 5
к Положению о
системе оплаты труда

Стимулирующая надбавка.		
Критерии	Размер надбавки	Сроки назначения
Участие в очных конкурсах профессионального педагогического мастерства районного уровня областного уровня всероссийского уровня	2000 руб. 3000 руб. 7000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Призовые места в очных конкурсах профессионального педагогического мастерства районного уровня 3 место 2 место 1 место областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место	3000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 6000 руб. 8000 руб. 10000 руб. 15000 руб. 17000 руб. 20000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Призовые места в конкурсах для обучающихся, олимпиадах по предметам 1 участник областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место Творческий, спортивный коллектив: областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место	500 руб. 700 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 2500 руб. 3000 руб. 3500 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Педагогам за призовые места в конкурсах методических разработок (исключая Интернет-конкурсы) областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня	1000 руб. 1500 руб. 3000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала

3 место	3500 руб.	
2 место	4000 руб.	
1 место	4500 руб.	
Педагогам за призовые места в конкурсах социальных и общественно-значимых проектов областного уровня		Ежемесячно в течение 1 квартала
3 место	1000 руб.	
2 место	1500 руб.	
1 место	2000 руб.	
всероссийского уровня		
3 место	2500 руб.	
2 место	3000 руб.	
1 место	3500 руб.	
Другие достижения, способствующие значительному повышению статуса учреждения	до 5000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала

Приложение 3
к Положению о порядке
установления стимулирующих выплат
и иных выплат работникам.

**Критерии премиальных выплат за выполнение
особо важных (срочных) работ.**

Критерии	Размер премии (сумма и % должностного оклада)	Сроки назначения
За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	До 100%	По итогам работы, в пределах ФОТ
За внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности	До 100%	По итогам работы, в пределах ФОТ
За наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.	До 2000 руб.	1 раз в месяц
Работа в комиссиях	До 1000 руб./1 комиссия	1 раз в квартал
Ведение информационных баз данных	До 2000 руб./1 база	Ежемесячно
Выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными обязанностями.	До 50 % или до 10 000 руб.	Ежемесячно
Привлечение благотворительной помощи, развитие социального партнерства.	До 50 % или до 10 000 руб.	По итогам работы
За расширение зоны обслуживания у АУПа, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в связи с круглосуточным, круглогодичным пребыванием воспитанников.	15%	Ежемесячно

Ведение официального сайта учреждения	до 5000 руб.	Ежемесячно
Материальная ответственность, ведение складов.	До 20%	Ежемесячно
Ведение баз данных, электронной отчетности, статистических и кадровых отчетов по деятельности учреждения, по сотрудникам.	До 50%	Ежемесячно
Разрыв рабочего дня более чем на 2 часа подряд.	До 1500 рублей	Ежемесячно
За повышенную интенсивность работы (комплектование классов-групп выше нормы, работа в инклюзивных классах-комплектах)	До 4000 руб.	Ежемесячно

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575902

Владелец Абакумова Ольга Геннадьевна

Действителен с 05.03.2022 по 05.03.2023