

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа  
«Свердловский центр образования»**

---

**РАССМОТРЕНО:**  
на заседании Общего  
собрания работников  
МОУ «СОШ «Свердловский ЦО»  
протокол 25.12.2020 № 2

**УТВЕРЖДЕНО:**  
приказом  
МОУ «СОШ «Свердловский ЦО»  
от 25.12.2020 № 381-ОД

**Положение  
об оплате и стимулировании  
труда работников**

2021 год

## 1. Общие положения

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

1.2. Положение разработано на основании Постановления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 02.07.2020 года № 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».

1.3. 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.

1.4. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

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

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника 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.

1.7. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.-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.

1.9. 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».

1.10. 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.

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

## **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 составляет:

<b>Профессия, должность</b>	<b>Межуровневый коэффициент</b>
Бухгалтер 1КУ	1,95
Бухгалтер 3КУ	2,2
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9 без высшего образования – 1,6
Главный бухгалтер	2,75
Дворник	1
Делопроизводитель	1,20
Завхоз	1,55
Заместитель директора	2,75
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75 без высшего образования – 1,45
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений	1,05
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог	с высшим образованием – 1,80 без высшего образования – 1,50
Методист, педагог-психолог	с высшим профессиональным образованием – 1,90 без высшего профессионального образования – 1,60
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50 без высшего образования – 1,35
Педагог-библиотекарь, преподаватель-	с высшим профессиональным

организатор ОБЖ, учитель, учитель-логопед	образованием – 2,0 без высшего профессионального образования – 1,70
Повар	1,2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,6
Руководитель структурного подразделения	2,90
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	2,0
Шеф-повар	1,70

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК=КВ+ПЗ+УС,$$

где

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

ПЗ – 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 распределению стимулирующих выплат, материального поощрения, проведения тарификации и аттестации не педагогических работников (далее по тексту – Комиссия)

### **Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле**

$$VK = ДО \cdot KK$$

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.

2.8. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с минимальным должностным окладом директора учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 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 минимального должностного оклада директора учреждения
Заместитель директора учреждения по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора учреждения по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда учреждения);

- выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня 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, выходные и нерабочие праздничные дни).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

Категории работников, виды работ (обязанностей)	Размер выплаты, в руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000
Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: - по русскому и родному языку - по математике - учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	20% РДО* 15% РДО 10% РДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

\*- РДО размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Выплаты 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

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

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

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

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (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.

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), но не более 100% от должностного оклада.

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 педагогом 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. 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.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни 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. Оплата 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

<1> Оплата 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, относящимися 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> Оплата 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).

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

## 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2.—Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда 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 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, год.

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 № 1.1-1.3** 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. Базовый размер выплаты устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует достижению всех плановых КПЭ и критериев оценки деятельности, 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, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками 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 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. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с **приложениями № 1.1-1.3** 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.

#### Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

- уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов (дворник);
- организация устранения последствий аварий в учреждении (рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания);
- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении (уборщик служебных помещений, младший воспитатель);
- предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных (бухгалтер, заместитель директора, руководитель структурного подразделения);
- организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня (заместитель директора, руководитель структурного подразделения);
- изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников (педагогические работники, младший воспитатель, кастелянша);
- выполнение заданий и поручений учредителя (заместитель директора, руководитель структурного подразделения);
- участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п. (заместитель директора, руководитель структурного подразделения, педагогические работники);
- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда (заместитель директора, руководитель структурного подразделения, делопроизводитель, завхоз);
- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний (заместитель директора, руководитель структурного подразделения, педагогические работники, делопроизводитель).

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

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

4.19. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.

4.20. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.16 Положения, и заявленному размеру премии.

4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

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 премиальными выплаты к значимым датам (событиям):

- к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя;
- к юбилейным датам, начиная с 45 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.

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

### 5. Материальная помощь

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

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

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

#### **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 – 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 № 2.1, 2.2** 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 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 учреждение знакомит работника учреждения с утвержденным оценочным листом.

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 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 учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

## **7. Порядок выплаты заработной платы работникам учреждения**

7.1. Выплата заработной платы производится работникам учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца - 23-го числа текущего месяца, и окончательный расчет - 08-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Руководитель обеспечивает, не позднее одного рабочего дня до даты выплаты заработной платы за вторую половину месяца, выдачу каждому работнику учреждения расчетного листка, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате.

7.3. Руководитель обеспечивает выплату заработной платы работнику учреждения путем безналичного ее перечисления на расчетный счет работника учреждения в банке, реквизиты которого представлены работником в письменном виде руководителю учреждения.

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

*Принято с учетом мнения  
представительного органа работников  
Протокол от 25.12.2020 № 2*

**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 11 человек. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
- 5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения. Остальные лица избираются в состав комиссии на общем собрании работников учреждения.

Директор учреждения не входит в состав комиссии. Директор учреждения участвует 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 утверждаются приказом учреждения.
- 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 директору учреждения 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 директора учреждения, руководителей структурных подразделений.
- 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 директору учреждения.

**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**

Премиальные выплаты по итогам работы для должностей педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор ФИЗО, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, методист ОБЗ)

№ 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	Руководство консультационным центром для родителей (законных представителей), созданных в соответствии с частью 3 статьи 64 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	2000 руб.
		Руководство методическим объединением	3000 руб.
		Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: руководитель консилиума	2000 руб.
		член консилиума	1000 руб.
		Наставничество	2000 руб.
		Работа в комиссиях, рабочих группах (за исключением п. 4.19 Положения)	1000 руб.
		Выполнение работы сверх должностных обязанностей: - ведение официального сайта учреждения (своевременное обновление информации на сайте) - предоставление материалов на официальный сайт учреждения о жизни группы и профессиональной деятельности (в качественном формате, с соответствующим оформлением) - благоустройство участков (качественное содержание территории участка, цветника, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, уборка листьев и пр.) - изготовление кукол для театра, масок, костюмов и атрибутики для сюжетно-	1000-10000 руб.  2000 руб.  1000-4000 руб.

	ролевых игр для детей из своих материалов	2000 руб.
	Участие в инновационной деятельности дошкольного отделения, участие в разработке или обновлении образовательной программы дошкольного образования (подготовка конкретных фрагментов текста программы и (или) редактирование текста)	1000-3000 руб.
	Участие педагога в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• общественные, культурно-массовые мероприятия, организованные администрацией поселения</li> <li>• мероприятия, организованные школьным отделением</li> <li>• реализация дополнительных проектов (интерактивные виртуальные экскурсионные программы, групповые индивидуальные развивающие проекты, социальные проекты и др.)</li> </ul>	2500 руб.  2500 руб.  2500 руб.
	Организация и проведение внеплановых мероприятий с детьми и родителями, с педагогами на высоком профессиональном уровне (учитывается количество проведенных мероприятий)	1000-10000 руб.
	Эффективность работы при условии работы больше 7,2 часов (для воспитателей)	400 рублей в день
	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
	Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
	Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл
	Реализация плана самообразования	1 балл
	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 балл при проведении контрольных мероприятий
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
	Использование нетрадиционных форм совместной деятельности с родителями, привлечение к совместным мероприятиям (родительские собрания, тематические вечера, досуги, показ НОД и т.д.) (За одно мероприятие – 1 б. , не более трех мероприятий в месяц)	1-3 балла
	Участие (на постоянной основе) в собрании родительского совета:	1-3 балла

		выступления, предоставление информации	
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении помещения группы	1 балл
		Создание обогащенной развивающей среды группы	1 балл
		Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	1000 руб.
		Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей	3000 руб.
3.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Своевременное и качественное ведение документации: журнал приема детей, табель посещаемости.	2 балла
		Соблюдение требований (отсутствие замечаний): 1) к содержанию и оформлению документации, 2) к срокам представления документации	2 балла
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	2 балла
		Создание электронной базы образовательных занятий (электронное планирование перспективных планов работы с детьми по темам, конспекты занятий, электронная библиотека и т.п.)	3000 руб.
6.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1 балл
		Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
		Осуществление деятельности по: 1) регулярной оценке индивидуального развития детей; 2) использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	1 балл
		Выполнение плана посещаемости: в группах общеразвивающей направленности – 19 дней и более; в группах раннего возраста – 16 дней и более; в группы компенсирующей направленности – 16 дней и более	2 балла
		Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях	1 балл
		Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	1 балл
		Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	2 балла
		Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня)	1 балл
		Участие не менее 90 % воспитанников в мероприятиях учреждения, посвященных праздникам, юбилейным и памятным датам	2 балла
		Качественная подготовка и личное участие педагога и воспитанников во дошкольных мероприятиях: утренники, развлечения, спортивные мероприятия, родительские собрания, выпускные вечера, участие в создании имиджа ДО)	1000-4000 руб.

	особенностями и склонностями	Создание комфортного психологического климата в группе/ на занятиях.	2000 руб.
		Стаж работы в образовательных учреждениях	
		2-5 года	1000 руб.
		5-10 лет	2000 руб.
		10 и более	3000 руб.
7.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц / квартал / полугодие / год не более XX дней	1 балл
		Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	1 балл
		Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников (учитывается количество проведенных мероприятий)	1000-2000 руб.
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
8.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме)	2500 руб.
		Организация работы по оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий	1000-3000 руб.
		Организация работы по взаимодействию с родителями (выстраивание партнерских отношений) для решения образовательных задач	1000-3000 руб.
		Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	1 балл

Премияльные выплаты по итогам работы  
для должностей педагогических работников (учитель, классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель группы продленного дня, воспитатель кадетского класса)

№ 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-	Участие в инновационной деятельности учреждения	3000 руб.
		Наставничество (за одного молодого специалиста)	1500 руб.
		Руководство методическим объединением	2000 руб.
		Руководство методическим советом	3000 руб.
		Реализация плана по самообразованию (в зависимости от % выполнения): - 55% - 60-80% - 90-100%	1000 руб. 2000 руб. 3000 руб.
		Участие в работе комиссий, творческих групп: - на уровне учреждения	1000 руб.

	педагогической деятельности	- на муниципально уровне	2000 руб.
		Трансляция педагогического опыта на: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне Наличие публикаций в СМИ	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов
		Охват обучающихся горячим питанием в 5-11 классах: - до 50% - выше 50%	1 балл 2 балла
		Результативность участия педагога в конкурсах педагогического мастерства (за каждый сертификат, диплом, грамоту): - заочное и дистанционное участие (сеть интернет) Очное участие: - участие на школьном уровне - участие на муниципальном уровне - участие на региональном уровне Очное участие: - призёр на школьном уровне - призёр на муниципальном уровне - призёр на региональном уровне Очное участие: - победитель на школьном уровне - победитель на муниципальном уровне - победитель на региональном уровне	1 балл  1 балл 2 балла 3 балла  2 балла 3 балла 4 балла  3 балла 4 балла 5 баллов
		Проведение открытых уроков, мероприятий: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Выступление (сообщение) педагога на конференциях, на совещаниях, заседаниях МО, МС, педагогических советах: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в работе органов общественного управления (Родительский совет): - подготовка информации к совету - выступление на совете	1 балл 2 балла
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы родителей (законных представителей))	2000 руб.
26.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение требований (отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, в том числе и в электронной форме и срокам предоставления документации)	1-3 балла
27.	Создание благоприятных условий обучения и развития обучающихся в соответствии с их	Результативность работы с одарёнными детьми во всех сферах деятельности (учебе, спорте) на уровне ОУ: - призёр - победитель	1 балл 3 балла
		Участие обучающихся в заочных, дистанционных мероприятиях сети интернет (за каждого участника)	не более 10 баллов
		Всероссийская олимпиада в заочных, дистанционных мероприятиях, мероприятиях сети интернет: - участник - призёр - победитель	1 балл 2 балла 3 балла

	возрастными и индивидуальными особенностями	Всероссийская олимпиада школьников спартакиада школьников (муниципальный региональный уровень): - участник - призёр - победитель	1 балл 2 балла 3 балла
		Организация и проведение профориентационной работы с обучающимися (охват обучающихся): - от 40%-50% обучающихся - от 50%-80% обучающихся - от 90%-100% обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла
		Развитие самоуправления в классе	1 балл
		Организация экскурсий, походоаво внеурочное время: - 1-3 экскурсии - 4-6 экскурсий - 7-10 экскурсий	1 балл 2 балла 3 балла
		Эффективность профилактической работы с обучающимися, состоящими на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, КДН, ОДН, ВШК: - количество проведенны мероприятий - положительная динамика	1-3 балла
		Дежурство педагога по школе (за один день дежурства в неделю за месяц)	1 балл
		Официальные благодарственные письма, положительная информация в СМИ о деятельности обучающихся (за каждый отзыв) педагогу, организовавшему мероприятие	1 балл
		Посещаемость родительских собраний: - от 40% до 50% - от 50% до 80% - от 90% до 100%	1 балл 2 балла 3 балла
		Результативность участия класса во внеклассных общешкольных мероприятиях (за каждое мероприятие): - участник - призёр - победитель	1 балл 2 балла 3 балла
		Уровень воспитанности обучающихся (отсутствие фактов нарушений дисциплины)	1 балл
39.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма по вине работников учреждения	1 балл
		Реализация мероприятий по снижению заболеваемости обучающихся	1 балл
		Профилактика вредных привычек, формирование ЗОЖ	1 балл
		Организация внеклассной деятельности (экскурсии, театр)	1 балл
43.	Поддержка родителей (законных представителей) в обучении и воспитании обучающихся, охране и укреплении их здоровья	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей класса, группы продленного дня, кружка (родительские собрания, индивидуальные и групповые консультации, в том числе в дистанционной форме; оформление стендов, информационных и классных уголков для родителей, выставки книг по семейному воспитанию, совместных с детьми встреч, круглых столов и т.п.) – в зависимости от количества проведенных мероприятий и % охвата родителей	2500 руб.
44.	Эффективность реализации рабочей	Реализация социально-значимых творческих, исследовательских и других проектов	1000-7000 руб.

	программы воспитания	обучающихся – в зависимости от количества и охвата участников	
--	----------------------	---	--

**Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал  
для педагогов**

№ 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.	Эффективность образовательной деятельности	Внешняя оценка качества обученности (ГИА, ВПР, КПИ): - 0-30% - 31-50% - 51-100%	5 баллов 10 баллов 15 баллов
		Позитивная динамика качества обученности. Результаты текущей, промежуточной и итоговой аттестации с учетом корреляции: - 100% корреляции - 70%-99% корреляции	5% 3%
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	5%
4.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах	Региональный уровень: - участник - призёр - победитель Федеральный уровень: - участник - призёр - победитель	10% 15% 20% 25% 30% 35%
5.	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства различных уровней	На муниципальном уровне: - призёр - победитель На региональном уровне: - призёр - победитель На федеральном уровне: - призёр - победитель	5% 10% 15% 20% 25% 30%
6.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	Публикации в СМИ: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2% 5% 10%
7.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий	3%

**Стимулирующая надбавка по итогам работы  
для воспитателей, методиста ОВЗ**

№ 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.	Оценка качества образования родителями (законными	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных комфортностью условий, в которых осуществляется образовательная деятельность	1 балл

	представителями) воспитанников	(в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	1 балл 2 балла 3 балла
		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 %	1 балл
		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 %	1 балл
2.	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	1 балл
3.	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования	2%
		Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп	2%
		Проведение обследования средних групп с целью определения дальнейшего образовательного маршрута	по 1% за каждую обследуемую группу
4.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места	2%
		занятие 1 места	5%
		областной конкурс: занятие 2-3 места	7%
		занятие 1 места	10%
		всероссийский конкурс: занятие 2-3 места	20%
		занятие 1 места	50%

Стимулирующая надбавка по итогам работы  
для педагога-психолога

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности,	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному
-------	---	---	---

	критерии оценки деятельности	сверхнормативных работ, выполненных работником	окладу (ставке заработной платы)
1.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактические программ	1000-3000 руб.
		Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей)	1000-3000 руб.
		Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики воспитанников	1000-3000 руб.
		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	500 руб. за одного воспитанника
2.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Положительная динамика показателей 5.1, 5.3, установленных приказом Минпросвещения России от 13 марта 2019 г. № 114	2000 руб.
3.	Положительная динамика коррекционной работы	Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу, - более 5 процентов	2000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ 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.	Положительная динамика коррекционной работы	Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	20 %
		Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов	20 %
		Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу, - более 5 процентов	2000 руб.
2.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Положительная динамика показателей 5.1, 5.3, установленных приказом Минпросвещения России от 13 марта 2019 г. № 114	2000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы  
для музыкального руководителя, инструктора ФИЗО

№ 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.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных комфортностью условий, в которых осуществляется образовательная деятельность (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	1 балл
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	1 балл 2 балла 3 балла
		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 %	1 балл
2.	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования	2%
3.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места всероссийский конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места	2% 5% 7% 10% 20% 50%

**Приложение № 1.2**  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от 25.12.2020 г. № 381-ОД

**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 (в отношении бухгалтера)	Качественная и своевременная подготовка и сдача квартальных отчетов в ПФ, ИМНС, ФСС	2 балла
		Участие в комиссиях и оформление протоколов	3 балла
		Разработка и подготовка финансовой документации	4 балла
		Качественное и своевременное исполнение указаний главного бухгалтера по нерегламентным расчетам	2 балла
		Качественная и своевременная подготовка и сдача отчетности в установленные сроки, прохождение камеральных и иных видов документальных проверок	1-5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
		Отсутствие замечаний контролирующих органов	2 балла
8.	Качество выполненных работ	Уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству ОО: Низкий (с существенными замечаниями) Средний (с несущественными замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Уровень соблюдения требований по работе с обращениями граждан: Без существенных замечаний Высокий уровень	1 балл 2 балла
		Уровень организации работы по ведению автоматизированных систем: Низкий (отсутствие работы) Средний (с замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 2 балла 3 балла
		Эффективность работы по своевременному и достоверному предоставлению отчетности: Низкий (с существенными замечаниями) Средний (с несущественными замечаниями)	0 баллов 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
	<i>(в отношении специалиста отдела кадров)</i>	замечаниями) Высокий (без замечаний)	2 балла
		Уровень организации работы по распределению входящей корреспонденции: Низкий (отсутствие работы или наличие существенных замечаний) Средний (с несущественными замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-2 балла
29.		Качество выполненных работ <i>(в отношении рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</i>	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов
		Отсутствие замечаний на техническое состояние здания, спортивной площадки	1-5 баллов
		Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	3 балла
		Отсутствие замечаний по сохранности оборудования на спортивной площадке	1-5 баллов
		Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	2 балла 3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
36.	Качество выполненных работ <i>(в отношении лаборанта)</i>	Высокая эффективность эксплуатации и проведения ремонта техники и оборудования	1-10 баллов
		Своевременный и качественный учет расходных материалов	2 балла
		Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния кабинета, ТБ	3 балла
		Отсутствие нарушений при подготовке лабораторных, практических, демонстрационных работ	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
41.	Качество выполненных работ <i>(в отношении водителя)</i>	Обеспечение безопасности пассажиров при перевозках	1-10 баллов
		Своевременное и качественное предоставление необходимой документации по расходу топлива	3 балла
		Отсутствие нарушений правил дорожного движения	1-5 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
45.	Качество выполненных работ	Уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству ОО: Низкий (с существенными замечаниями) Средний (с несущественными	0 баллов 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
	<i>(в отношении секретаря)</i>	замечаниями) Высокий (без замечаний)	2 балла
		Уровень соблюдения требований по работе с обращениями граждан: Без существенных замечаний Высокий уровень	1 балл 2 балла
		Уровень организации работы по ведению автоматизированных систем: Низкий (отсутствие работы) Средний (с замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 1 балл 2 балла
66.	Качество выполненных работ <i>(в отношении делопроизводителя)</i>	Эффективность работы по своевременному и достоверному предоставлению отчетности: Низкий (с существенными замечаниями) Средний (с несущественными замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Уровень организации работы по распределению входящей корреспонденции: Низкий (отсутствие работы или наличие существенных замечаний) Средний (с несущественными замечаниями) Высокий (без замечаний)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов	2 балла
		Уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству	1-10
		Уровень соблюдения требований по работе с обращениями граждан	1-10
		Уровень организации работы по ведению автоматизированных систем	1-10
		Эффективность работы по своевременному и достоверному предоставлению отчетности	1-10
		Уровень организации работы по распределению входящей корреспонденции	1-10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-10
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов	1-10
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1-10
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	1-10
		75.	Качество выполненных работ <i>(в отношении заведующего)</i>

№ 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
	<i>хозяйством)</i>	режима, режима подачи питьевой воды и т.д., требований пожарной и электробезопасности	
		Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря ДО	1-10
		Уровень организации работ по благоустройству территории и состоянию ограждения ДО	1-10
		Уровень организации работ по развитию материально-технической базы ДО	1-10
		Эффективность подготовки и проведения ремонтных работ	1-10
		Уровень организации контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, групп, спортзала и других помещений, иного имущества ДО в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	1-10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-10
83.	Качество выполненных работ (в отношении кладовщика)	Отсутствие предписаний надзорных органов	1-10
		Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов	1-10
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов	1-10
		Отсутствие замечаний на санитарно - техническое состояние складских помещений	1-10
		Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	1-10
		Работа не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественных работах и мероприятиях ДО: уборках помещений, ремонте, субботниках и пр.)	1-10
		Качественное ведение документации: - своевременное оформление заявок на поставку продуктов - отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции - меню-раскладка	1-10 1-10 1-10
90.	Качество выполненных работ (в отношении кухонного рабочего, повара, шеф-повара)	Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	1-10 1-10
		Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	1-5
		Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	1-5
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд со стороны:	

№ 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
		- воспитанников - родителей - сотрудников	1-10 1-10 1-10
		Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	1-5
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам снятия остатков продуктов	1-5
		Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб	1-5
		Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	1-5
		Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины - правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей, пожарной и электробезопасности	1-5 1-10 1-10
		Работа не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественных работах и мероприятиях ДО: уборках помещений, ремонте, субботниках и пр.)	1-10
10	Качество выполненных работ (в отношении машиниста по стирке и ремонту спецодежды)	Отсутствие горячей воды	1-10
		Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	1-10
		Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	1-10
		Своевременная замена белья	1-10
		Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	1-10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-10
		Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	1-10
		Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	1-10 1-10
		Работа не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественных работах и мероприятиях ДО: ремонте, субботниках и пр.)	1-10
10	Качество выполненных работ (в отношении рабочего по)	Отсутствие замечаний на техническое состояние	1-10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-10
		Своевременное выполнения заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	1-10
		Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках	1-10
		Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	1-10 1-10
		Работа не входящая в круг должностных	1-10

№ 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
11	<p><i>комплексному обслуживанию и ремонту зданий – дошкольное отделение)</i></p> <p>Качество выполненных работ (в отношении уборщика служебных помещений)</p>	обязанностей (участие в общественных работах и мероприятиях ДО: уборках помещений, ремонте, субботниках и пр.)	
		Интенсивность работы в летний период: полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы	1-10
		Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, качество выполненной работы	1-5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1-5
		Качественная уборка помещений	1-5
		Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	1-5 1-10
		Работа не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественных работах и мероприятиях ДО: ремонте, субботниках и пр.)	1-10
12	<p>Качество выполненных работ (в отношении младшего воспитателя)</p>	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, качество выполненной работы	1-5
		Активное участие в обучении детей культурно - гигиеническим навыками, навыками самообслуживания	1-3
		Участие в оформлении предметно - развивающей среды в группе, комфорта и уюта	1-5
		Участие в проведении культурно - массовых мероприятий	1-5
		Работа не входящая в круг должностных обязанностей (участие в благоустройстве территории, групп)	1-10
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1 - 3
		Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей	1-5 1-10
		Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	3
		Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	1-2
		Отсутствие травм воспитанников во время проведения режимных моментов под руководством младшего воспитателя	1-2
		Отсутствие горячей воды	5
		Посещаемость воспитанников. Пропущено одним воспитанником в месяц - меньше 5 дней.	5
		Участие в мероприятиях различного уровня: - мероприятия, организованные школьным отделением	1-5
Создание элементов образовательной	1-10		

№ 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
		инфраструктуры учреждения (кабинетов, залов, территории) - оформление, изготовление наглядного, дидактического материала (в нерабочее время)	
		Активное участие в организации предметно-развивающей среды на закрепленном прогулочном участке	1-5
		Помощь в организации работы с родителями ( журналы, фотовыставки, газеты, коллажи, выставки поделок, семейные соревнования, круглые столы, привлечение к образовательной деятельности)	1-5

№ 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.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	<p>Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: (далее идет детализация работ)</p> <p>Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС.</p> <p>Обеспечение обновления информации в ИС.</p> <p>Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.</p>	10000 руб.
		<p>Работа в АИС «ЭДС»:</p> <p>Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (сканирование) документов для размещения в ИС.</p> <p>Обеспечение обновления информации в ИС.</p> <p>Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.</p>	5000 руб.
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	3000 руб.
		Работа в ЕГИССО	5000-10000 руб.
		ГИС СОЛО	10000 руб.
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	1000 руб.
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	1000 руб.
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	1000 руб.
		Работа в системе ФИС ФРДО	5000 руб.
		ОГЭ и ЕГЭ	7000 руб.
		Работа в системе АИС Навигатор	10000 руб.
		Ведение отчетности по энергосервисному договору	1000 руб.
		Работа в программе по питанию «Вижен-Софт»	1000 руб.

№ 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
		Аверс	1000 руб.
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	1000 руб.
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	1000 руб.
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	1000 руб.
		Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	1000 руб.
2.	Организационная работа	За осуществление работы по организации питания школьников	15000 руб.
	<i>(учитывает дополнительный объем работ)</i>	Сопровождение школьного автобуса	6000 руб.
		Разработка плана закупок, плана-графика закупок, подготовка изменений для внесения в план, план-график закупок, размещение в ЕИС плана, плана-графика и внесения в них изменений, организация в случае необходимости на стадии закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями), осуществление закупок, в том числе заключение контрактов	6000 руб.
		За обеспечение сложного режима работы (работы в 4-х зданиях центра), связанного с обеспечением безаварийного, безотказного и бесперебойного режима работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	10000 руб.
		За осуществление работы по руководству структурного подразделения № 2	10000 руб.
3.	Эффективность труда работника <i>(за результат)</i>	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1 балл
		Отсутствие замечаний со стороны воспитателя при осуществлении образовательной деятельности (для младшего воспитателя)	1 балл
		Отсутствие детского травматизма (для младшего воспитателя)	1 балл
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1 балл

**Приложение № 1.3**  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от 25.12.2020 г. № 381-ОД

**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 заместителей директора 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.	Качество выполненных работ <i>(в отношении заместителей)</i>	Качество выполнения планов (дорожных карт) работы ОО в рамках своей компетенции: Частичное выполнение Полное выполнение Полное выполнение с детальным анализом	0 баллов 1 балл 2 балла
		Уровень организации ВСОКО (внутренней системы оценки качества образования ОО) в рамках своей компетенции: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с детальным анализом)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся: Без существенных замечаний Высокий уровень	1 балл 2 балла
		Уровень организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников, классных руководителей: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с оказанием методической помощи педагогам)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Эффективность работы с одаренными и мотивированными обучающимися: Низкий уровень (отсутствие результативности) Средний уровень (незначительная результативность) Высокий уровень (высокая результативность)	0 баллов 1 балл 2 балла
		Уровень организации сопровождения обучающихся, имеющих проблемы в получении образования, проблемы социализации:	

№ 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 (ставка заработной платы) или в баллах
	<p><i>директора по УВР, ВР)</i></p> <p>Качество выполненных работ</p>	<p>Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p>	<p>0 баллов 1 балл 2 балла</p>
		<p>Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних Низкий уровень (отсутствие результативности) Средний уровень (незначительная результативность) Высокий уровень (высокая результативность)</p>	<p>0 баллов 1 балл 2 балла</p>
		<p>Эффективность работы со школьным ученическим самоуправлением: Низкий уровень (отсутствие результативности) Средний уровень (незначительная результативность) Высокий уровень (высокая результативность)</p>	<p>0 баллов 1 балл 2 балла</p>
		<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>2 балла</p>
		<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов</p>	<p>2 балла</p>
		<p>Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в ОО (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д., требований пожарной и электробезопасности: Наличие существенных замечаний Наличие легкоустраняемых замечаний Без замечаний</p>	<p>0 баллов 1 балл 2 балла</p>
		<p>Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря ОО: Наличие существенных потерь имущества Наличие легко восстанавливаемых потерь имущества 100% сохранение имущества</p>	<p>0 баллов 1 балл 2 балла</p>
		<p>Уровень организации работ по благоустройству территории и состоянию ограждения ОО: С несущественными замечаниями Без замечаний</p>	<p>1 балл 3 балла</p>
		<p>Уровень организации работ по развитию материально-технической базы ОО: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация с замечаниями) Высокий (систематическая организация без замечаний)</p>	<p>0 баллов 1 балл 3 балла</p>
		<p>Эффективность подготовки и проведения</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
	<i>(в отношении заместителя директора по АХР)</i>	ремонтных работ: Низкий уровень (отсутствие работ) Средний уровень (с несущественными замечаниями) Высокий уровень (без замечаний)	0 баллов 2 балла 3 балла
	Качество выполненных работ <i>(в отношении</i>	Уровень организации контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзалов и других помещений, иного имущества ОО в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)	0 баллов 2 балла 3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
		Отсутствие предписаний надзорных органов	2 балла
		Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях ОО; безопасности перевозок обучающихся: Наличие существенных замечаний Наличие легкоустраняемых замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 3 бала
		Уровень организация обеспечения безопасности на массовых и открытых мероприятиях в ОО: Наличие существенных замечаний Наличие несущественных замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 3 бала
		Уровень организации учений по эвакуации : С несущественными замечаниями Без замечаний	1 балл 3 балла
		Уровень организации повышения квалификации работников по вопросам безопасности: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация с замечаниями) Высокий (систематическая организация без замечаний)	0 баллов 1 балл 3 балла
		Эффективность и качество работ по ведению раздела "Безопасность" на сайте ОО: Низкий уровень (отсутствие работ) Средний уровень (с несущественными замечаниями) Высокий уровень (без замечаний)	0 баллов 2 балла 3 бала
		Уровень организации контроля за соблюдением требований безопасности	

№ 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
	<p><i>заместителя директора по безопасности)</i></p> <p>Качество выполненных работ (в отношении заместителя заведующего библиотекой)</p>	<p>ОО: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов</p> <p>Качество выполнения планов (дорожных карт) работы ОО в рамках своей компетенции: Частичное выполнение Полное выполнение Полное выполнение с предоставлением детального анализа</p> <p>Уровень организации мероприятий в соответствии с планом работы библиотеки ОО: Низкий (с существенными замечаниями) Средний (с несущественными замечаниями) Высокий (без замечаний)</p> <p>Уровень организации и проведения рейдов по проверке состояния учебников: Без существенных замечаний Высокий уровень</p> <p>Уровень организации работы по ведению электронной базы данных библиотечного фонда: Низкий (отсутствие работы) Средний (с замечаниями) Высокий (без замечаний)</p> <p>Эффективность работы по пропаганде чтения и вовлечения обучающихся в читательскую деятельность: Низкий уровень (отсутствие результативности) Средний уровень (незначительная результативность) Высокий уровень (высокая результативность)</p> <p>Уровень организации работы по обновлению фонда учебных пособий: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>0 баллов 2 балла 3 бала</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>0 баллов 1 балл 2 балла</p> <p>0 баллов 1 балл 2 балла</p> <p>1 балл 2 балла</p> <p>0 баллов 1 балл 2 балла</p> <p>0 баллов 1 балл 2 балла</p> <p>0 баллов 1 балл 2 балла</p> <p>2 балла</p>
	<p>Качество выполненных работ (в отношении</p>	<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов</p> <p>Обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности ОО:</p>	<p>2 балла</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
	<i>главного бухгалтера)</i>	Наличие существенных замечаний Наличие несущественных замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 5 баллов
		Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности: Наличие существенных замечаний Наличие несущественных замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 5 баллов
		Эффективное и целевое использование бюджетных средств: С замечаниями Без замечаний	0 баллов 1-3 балла
		Уровень организации повышения квалификации работников бухгалтерии ОО: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация с замечаниями) Высокий (систематическая организация без замечаний)	0 баллов 1 балл 3 балла
		Эффективность и качество работ по осуществлению закупок: Низкий уровень (отсутствие работ) Средний уровень (с несущественными замечаниями) Высокий уровень (без замечаний)	0 баллов 2 балла 5 баллов
		Уровень организации контроля за деятельностью работников бухгалтерии ОО: Низкий (несистематическая организация) Средний (систематическая организация) Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)	0 баллов 2 балла 5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2 балла
		Отсутствие замечаний контролирующих органов	2 балла
	Качество выполненных работ (в отношении	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях ДО Наличие существенных замечаний Наличие легкоустраняемых замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 3 балла
		Уровень организация обеспечения безопасности на массовых и открытых мероприятиях в ДО: Наличие существенных замечаний Наличие несущественных замечаний Без замечаний	0 баллов 2 балла 3 балла
		Уровень организации учений по эвакуации : С несущественными замечаниями Без замечаний	1 балл 3 балла
		Уровень организации повышения	

№ 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
	<p><i>заместителя директора по безопасности – дошкольное отделение)</i></p> <p>Качество выполненных работ (в отношении заместителя директора по дошкольному образованию и руководителя</p>	<p>квалификации работников по вопросам безопасности:  Низкий (несистематическая организация)  Средний (систематическая организация с замечаниями)  Высокий (систематическая организация без замечаний)</p> <p>Эффективность и качество работ по ведению раздела "Безопасность" на сайте ДО:  Низкий уровень (отсутствие работ)  Средний уровень (с несущественными замечаниями)  Высокий уровень (без замечаний)</p> <p>Уровень организации контроля за соблюдением требований безопасности ДО:  Низкий (несистематическая организация)  Средний (систематическая организация)  Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов</p> <p>Обеспечение выполнения годового плана работы ДО:  выполнение на 60% и менее  выполнение на 60%-70%  выполнение на 70%-100%</p> <p>Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса:  Наличие существенных замечаний  Наличие несущественных замечаний  Без замечаний</p> <p>Доля педагогических работников ДО, прошедших обучение на КПК в объеме не менее 72 ч.:  от 10% до 20% от общего числа  20% и более</p> <p>Своевременность и качество оформления документации ДО:  Низкий уровень (наличие замечаний)  Средний уровень (с несущественными замечаниями)  Высокий уровень (без замечаний)</p> <p>Уровень организации мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников ДО:</p>	<p>0 баллов 1 балл 3 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p> <p>2 балла 3 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p> <p>0 баллов 2 балла 3 балла</p>
		<p>Низкий (несистематическая организация)  Средний (систематическая организация)  Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p> <p>Эффективность и качество работ по ведению раздела "Детский сад" на сайте</p>	<p>0 баллов 2 балла 3 балла</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
	<p><i>структурного подразделения)</i></p> <p>Качество выполненных работ (в отношении заместителя директора ВР – дошкольное отделение</p>	<p>ОО:</p> <p>Низкий уровень (отсутствие работ)</p> <p>Средний уровень (с несущественными замечаниями)</p> <p>Высокий уровень (без замечаний)</p>	<p>0 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
		<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов</p>	<p>2 балла</p>
		<p>Отсутствие предписаний надзорных органов</p>	<p>2 балла</p>
		<p>Уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса в ДО:</p> <p>Низкий уровень (наличие замечаний)</p> <p>Средний уровень (с несущественными замечаниями)</p> <p>Высокий уровень (без замечаний)</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Уровень организации работы с молодыми специалистами:</p> <p>Низкий уровень (наличие замечаний)</p> <p>Средний уровень (с несущественными замечаниями)</p> <p>Высокий уровень (без замечаний)</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Уровень организации ВСОКО (внутренней системы оценки качества образования) в рамках своей компетенции:</p> <p>Низкий (несистематическая организация)</p> <p>Средний (систематическая организация)</p> <p>Высокий (систематическая организация с детальным анализом)</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Качество выполнения планов работы ДО в рамках своей компетенции:</p> <p>Частичное выполнение</p> <p>Полное выполнение</p> <p>Полное выполнение с детальным анализом</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Своевременность и качество оформления документации ДО:</p> <p>Низкий уровень (наличие замечаний)</p> <p>Средний уровень (с несущественными замечаниями)</p> <p>Высокий уровень (без замечаний)</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Уровень организации мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников ДО:</p> <p>Низкий (несистематическая организация)</p> <p>Средний (систематическая организация)</p> <p>Высокий (систематическая организация с личным неформальным подходом)</p>	<p>0 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>2 балла</p>
		<p>Отсутствие предписаний надзорных органов</p>	<p>2 балла</p>