

Утверждено	Принято
Приказом	На общем собрании работников
директора МОУ «Громовская СОШ	МОУ «Громовская СОШ»
№ 183 от 30.08.2024	Протокол № 1 от 30.08.2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и выплатах стимулирующего характера  
работников

МОУ «Громовская СОШ»

2024 год

п. Суходолье

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 30 июня 2020 года № 1963 (с изменениями)

1.2. Настоящее положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МОУ «Громовская СОШ», разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления компенсационных, стимулирующих выплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением органа местного самоуправления, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – уполномоченный орган). Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

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

2.1. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой постановлением администрации Приозерского муниципального района, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

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

2.3. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета

компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу, исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 3 приложения 4 к настоящему Положению;

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ<sub>i</sub> – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ<sub>i</sub> – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС<sub>i</sub> – надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов ведущий, педагог дополнительного образования по реализации дополнительных общеразвивающих программ по физкультурно-спортивной направленности)	0,10

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

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

2.7. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

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

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

2.8. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения сверх минимального уровня должностного оклада рассчитывается по формуле:

$$ДО = МДО \times 0,9 \times (1 + \sum К\text{-тов}),$$

где

ДО - должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера, МДО - минимальный уровень должностного оклада руководителя,  $\sum К\text{-тов}$  – сумма повышающих коэффициентов.

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

3.2. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.4. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 приложения 4 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.5. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в

соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии - локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.2-3.5 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 6 к настоящему Положению.

#### 4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам учреждения по итогам работы конкретного работника.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно.

4.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

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

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.

4.6. Для каждого КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается: формула расчета значений КПЭ и(или) механизм определения значений критерия оценки деятельности; удельный вес КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и(или) критерию оценки деятельности, применяемая

для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и(или) критерию оценки деятельности; плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, либо порядок его определения; механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.8. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на учебный год в абсолютной величине (в рублях) и в процентах.

4.9. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается согласно приложению 7 положения.

4.10. 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.

4.11. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

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

- организация устранения последствий аварий в учреждении;
- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;
- предоставление информации по разовым запросам руководителя:
- подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;
- организация и проведение в учреждении мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней;
- выполнение заданий и поручений руководителя учреждения;
- работа, не входящая в круг основных обязанностей (участие в подготовке и проведении репетиционных экзаменов в 9 – 11 классах; работа в качестве уполномоченного по защите прав ребенка (дежурство в судах, КДН, подготовка участников ВСОШ), работа в ФГИС «Моя школа», «Сферум», «Навигатор»;
- участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п. по поручению руководителя;
- подготовка и участие в конкурсах;

- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда и других;
- исполнение обязанностей контрактного управляющего;
- работа в информационных системах bus.gov.ru, АЦК-госзаказ, СБИС, zakupki.gov.ru, oo-obr.ssl.lenreg.ru

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

Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.12 Положения.

Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.14. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.15. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.16. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональному празднику «День учителя» - в абсолютной величине (в рублях) в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда;
- к праздничным датам 8 марта, 23 февраля - в абсолютной величине (в рублях) в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда;
- к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет) – 3 000,00 руб.;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами главы администрации и Совета депутатов Приозерского муниципального района Ленинградской области – 1 000,00 руб.

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

4.18. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в процентах (или баллах) к должностному окладу в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров, следующим должностям:

- учителя;
- педагогические работники;
- делопроизводитель; секретарь, документовед
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель;
- дворник;

- уборщик служебных помещений;
- гардеробщик;
- заместитель директора по учебно- воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по безопасности;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- заведующий хозяйством;
- лаборант;
- библиотекарь;
- сторож;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным актом учреждения сроком на один учебный год с 01 сентября по 31 августа, единым для каждой должности.

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

4.19. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.20. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

## 5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения в размере 10 000,00 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок и заключений; - в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника; при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (ДО_j \times (КК_j + ПК_j - 1)) + ИК(y)) \times (1 + СТ(y)), \text{ где:}$$

ДО<sub>j</sub> – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК<sub>j</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

ПК<sub>j</sub> – сумма постоянных компенсационных выплат

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

6.2. Конкретный объем средств на установление выплат стимулирующего характера определяется Учредителем в пределах, утвержденных по бюджету муниципального образования ассигнований на соответствующий год.

## 7. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат и стимулирующих надбавок

7.1. Оценка деятельности работников проводится:

-для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 13 по 15 число каждого месяца;

-для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 01 по 05 декабря, либо при возложении обязанностей.

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

7.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по распределению стимулирующего фонда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 9 к Положению.

7.3.Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по распределению стимулирующего фонда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

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

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

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

7.7.В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола директор учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под подпись.

7.8.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.

7.9.Комиссия по распределению стимулирующего фонда 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.

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

*Приложение 1  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Дворник; кастелянша; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию зданий.	1,05
ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
	4-й КУ <1>	Водитель автомобиля, выполняющий важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

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

*Приложение 2  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,  
специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель, секретарь, комендант	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Инспектор по кадрам, лаборант, администратор	1,30

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер, документовед, инженер, экономист	1,95
--	-----------	---	------

*Приложение 3  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,80
Должности, не включенные в ПКГ	Главный библиотекарь	2,30

*Приложение 4  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60

	4-й КУ	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор<1>; учитель; учительдефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<2>	2,90
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

<1> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<2> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

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

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации для детейсирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медикосоциальной помощи, в том числе центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учительлогопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего), инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый, тьютор, педагогбиблиотекарь
2	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагогорганизатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый

3	Иные учреждения образования	Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учительлогопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер
---	-----------------------------	---

### 3. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

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

3.3. Формы тарификационных списков педагогических работников и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, составляется ежегодно на 01 сентября в соответствии с приложением 13.

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

### 4. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

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

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ<sub>i</sub> – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО<sub>i</sub> – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

ЧМi – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);
- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.5 настоящего Положения.

*Приложение 5  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- по иностранному языку и черчению	10% РДО
	- учеников 1-4 классов общеобразовательных организаций	10% РДО
4	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО

6	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.
7	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5000 руб.
8	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного театра	5000 руб.
9	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного музея	5000 руб.
10	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя центра естественно-научной и технологической направленностей (цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста»	5000 руб.
11	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	2000 руб.
12	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3000 руб.
13	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5000 руб.
14	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансферов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.

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

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

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

*Приложение 6  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20
4	Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <4>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

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

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

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<4> Размер выплаты определяется пропорционально доле тренерской нагрузки, приходящейся на работу со специальными группами для указанных категорий лиц и индивидуальную работу с указанной категорией лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

*Приложение 7  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в организациях, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области

N п/п	Наименование профессии
1	Водители, в том числе занятые перевозкой обучающихся
2	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате организации такой должности

*Приложение 8  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников*

**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 административно- управленческих работников**

Стимулирующая надбавка по итогам работы за учебный год для должностей  
административно-управленческих работников

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 процентах, рублях к должностному окладу (ставке заработной платы)
Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда.</p> <p>При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>-оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>-сложность выполняемых работ;</li> <li>-выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>-характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>-разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</li> <li>-дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования.</li> <li>-Участие учреждения в проектной, инновационной, научно-исследовательской деятельности. Охват учреждений проектной, инновационной, научно-исследовательской деятельностью.</li> <li>-Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 40%)</li> <li>-Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, формирование комплекта документов</li> </ul>	<p>от 10 до 100</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда</p>
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Работа специалиста по охране труда</li> <li>☞ Работа контрактного управляющего</li> </ul>	<p>15 000,00</p> <p>15 000,00</p>

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы для должностей заместителей директора

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 процентах, рублях к должностному окладу (ставке заработной платы)
--	--	--

<p>Качество выполненных работ</p>	<p>Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда.</p> <p>При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>-оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>-сложность выполняемых работ;</li> <li>-выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>-характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>-разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</li> <li>-Участие учреждения в проектной, инновационной, научно-исследовательской деятельности. Охват учреждений проектной, инновационной, научно-исследовательской деятельностью.</li> <li>-Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 40%)</li> <li>-Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, формирование комплекта документов</li> </ul>	<p>5 000 – 20 000 руб.</p>
-----------------------------------	--	----------------------------

**Премияльные выплаты по итогам работы для должностей заместителей  
директора**

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	Максимальный размер выплаты в рублях
<b>Основная (образовательная) деятельность</b>		
	Наличие публикаций в средствах массовой информации муниципального, регионального, федерального уровня об организации образовательной деятельности.	1 000 руб.
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности.	2 000 руб.
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: руководитель	1 000 руб.
	Доля обучающихся, принявших участие во Всероссийской олимпиаде школьников (дошкольников), начиная с муниципального уровня, соревнованиях, конкурсах, вошедших в перечень Министерства просвещения Российской Федерации.	1 000 руб.
	Доля обучающихся по программам дополнительного образования (не менее 80%)	3000 руб.
	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	3 000 руб.
<b>Финансово - экономическая деятельность, исполнительская дисциплина</b>		

	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирурующих органов по вверенному направлению деятельности	1 000 руб.
	Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	2 000 руб.
	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний по вверенному направлению деятельности	2 000 руб.
	Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или если работа может быть выполнена только опытным работником (совершенствование электронных баз данных, заполнение мониторингов)	1 000 руб.
	Своевременное и целевое освоение выделенных средств субсидий (бюджетных средств)	3 000 руб.
	Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте СБИС	2 000 руб.
	Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте в системе АЦК-госзаказ	2 000 руб.
	Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте в системе zakupki.gov.ru	2 000 руб.
	Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте в системе Навигатор	2 000 руб.
<b>Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса</b>		
	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	1 000 руб.
	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (по одному в каждой номинации)	1 000 руб.
	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	2 000 руб. 1 000 руб.
	Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	2 000 руб. 1 500 руб. 1 000 руб.
	Ведение табеля учета рабочего времени	До 2 000 руб.
<b>Развитие материально- технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса, комплексная безопасность</b>		
	Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта образовательной организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года № 582, своевременное обновление материалов сайта	До 2 000 руб.
	Наличие в образовательном учреждении образовательной среды, доступной для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья: - соответствие материально-техническим требованиям и условиям для организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; наличие образовательных программ; подготовка кадрового состава для организации обучения	До 3 000 руб.

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; - доля лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по очной форме обучения по основным образовательным программам (не менее 1% от общей численности обучающихся очной формы обучения)			
	Оперативное реагирование на устранение замечаний касающихся комплексной безопасности образовательного учреждения.	3 000 руб.		
	Формирование материально- технической базы всего учреждения в рамках реализации программы развития	1 000 руб.		
<b>Особенности контингента обучающихся</b>				
	Результативная работа по профилактике безопасности дорожного движения, пожарной безопасности. Наличие в ОУ, регулярное обновление стендов по БДД. ПБ. Результат: отсутствие карточек по нарушениям БДД, отсутствие извещений о пожаре с участием обучающихся ОУ.	1 000 руб.		
	Эффективная организация в образовательном учреждении работы по профилактике правонарушений среди обучающихся. Отсутствие правонарушений обучающихся за отчетный период (не более 1%)	1 000 руб.		
<b>Раздел 2. Основания для уменьшения выплат премиального характера</b>				
	1	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и оформлению документации, несвоевременность предоставления документации	-4 балла	акты и справки контрольных мероприятий
	2	Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
	3	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	-2 балла	реестр обращений и жалоб
	4	Отсутствие динамики реализации плана самообразования	-2 балла	Итоги мониторинга
<b>Раздел 3. Основания для отказа в выплатах премиального характера</b>				
	1	Выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения антикоррупционного законодательства	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
	2	Несоблюдение работником правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности	-2балла	акты и справки контрольных мероприятий
	3	Наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), произошедших по вине работников учреждения	-3балла	акты и справки контрольных мероприятий
	4	Применение дисциплинарного взыскания к работнику за отчетный период	-1балла	акты и справки контрольных мероприятий

1.	Основания для уменьшения выплат премиального характера	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и своевременности оформления документации	- 4 балла
		Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	- 2 балла
		Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	- 2 балла
		Несоблюдение норм профессиональной этики педагогических работников	- 2 балла

### 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**

Стимулирующая надбавка по итогам работы за учебный год для должностей педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования

№ 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 (постоянная)
1.	Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года	Наличие обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше 90 баллов	1 000 руб.
		Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников: <b>муниципальный этап:</b> призер победитель <b>региональный этап:</b> призер победитель <b>всероссийский этап:</b> призер победитель	1000 руб. 1500 руб. 1500 руб. 2000 руб. 2000 руб. 2500 руб.
2.		За организацию олимпиадного движения Участник	500 руб.

3.	Участие и победа педагогического работника в конкурсах различного уровня	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства <b>муниципальный конкурс:</b> Лауреат Победитель <b>региональный конкурс:</b> Лауреат Победитель  <b>всероссийский конкурс:</b> Участие Лауреат Победитель	1 000 руб. 2 000 руб.  2 000 руб. 3 000 руб.  1500 руб. 2000 руб. 2500 руб.
4.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Замещение должности руководителя МО учителей  Наставничество  Работа с сайтом учреждения: регулярное сопровождение сайта и размещение обязательной информации  Работа секретарем ПМПК, педсовета, совещаний Организация работы на пришкольном участке Организация питания обучающихся Участие в подготовке и проведении ГИА (в течении года)  Руководитель ППЭ Организатор в аудитории Организатор вне аудитории  Сопровождение обучающихся при ежедневном подвозе на школьном автобусе	1 000 руб.  2 000 руб.  2 000 руб.  1 000 руб. 1500 руб. 6000 руб. 1000 руб.  3000 руб. 500 руб. 500 руб.  800 руб.

**Премияльные выплаты по итогам работы для должностей педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования**

№ 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	Максимальное количество баллов
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности		
1.1.		Проверка работ ВСОШ, ВПР, КПИ школьного, муниципального, регионального, всероссийского уровней (за 1 класс каждого учебного предмета)	2 балл
1.2.		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном, межрегиональном уровне	2 балла 3 балла 4 балла

1.3.		Разработка и регулярное применение методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий, применяемых в образовательной деятельности для организации дифференцированного обучения (одаренные, слабоуспевающие, дети ОВЗ и т.д.)	2 балла
1.4.		Реализация дорожной карты по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации, итоговому сочинению	3 балла
1.5.		Преподавание предметов на углубленном уровне (среднее общее образование)	1 балл
1.6.		Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня в профессиональных изданиях	1 балл
1.7.		Проведение открытых уроков (занятий), мастерклассов с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне района или области (в рамках участия в конкурсе профессионального мастерства)	5 баллов 10 баллов
1.8.		Регулярное ведение собственного сайта, блога, страницы в разрешенных социальных сетях, профессиональных сообществах с обязательным размещением ссылки на официальном сайте учреждения, в официальной группе в ВК	2 балла
1.9.		Работа по сопровождению проектов обучающихся 10-х классов (согласно положению о проектной деятельности) Расчет за одного ребенка (не более 4-х обучающихся)	2 балла
1.10.		Руководство студенческой практикой	2 балла
1.11		Работа в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2 балла
1.12.		Работа с цифровой образовательной средой ФГИС «Моя школа», Сферум и др.	3 балла
1.15.		Участие в проведении районных, региональных предметных мероприятий на базе школы	2 балла
1.16.		Работа организаторов ВСОШ	2 балла
1.17		Наличие инновационного подхода в образовательной деятельности	3 балла
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры		
2.1.		Тематическое оформление рекреаций (согласованное с администрацией). Своевременная смена информации	2 балла
3.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся		
3.1.		Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	1 балл

3.2.		Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении экскурсий, походов и т.п.	1 балл
3.3.		Взаимодействие с родителями по привлечению к работе в совете школы, оказание помощи, реализация проекта профминимум (по согласованию с администрацией)	1 балл
3.4.		Организация и проведение консультативных часов для родителей (законных представителей)	1 балл
4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника		
4.1.		Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	4 балла
4.2.		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	2 балла
4.3.		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2 балла
4.4.		Соблюдение графика дежурства учителя и дежурного класса	2 балла
5.	Результаты достижений обучающихся и воспитательной работы		
5.1.		Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	5 баллов
5.2.		Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, объявленных в организации в рамках воспитательной работы и дополнительного образования	2 балла
5.3.		Результативность обучающихся в предметных и межпредметных учебных, творческих проектах, конкурсном движении (работа с одаренными детьми)	2 балла
5.4.		Участие в реализации программы «Орлята России»	4 балла
5.5.		Участие в проекте Наставничество в системе Навигатор (с охватом от 20 обучающихся)	5 баллов
6.	Профилактическая работа с учащимися		
6.1.		Индивидуальная работа с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	2 балла
6.2.		Осуществление индивидуальной профилактической работы (наличие протоколов)	2 балла
6.3.		Отсутствие случаев травматизма обучающихся	1 балл
6.4.		Организация досуга обучающихся во внеурочное время	2 балла
6.5.		Участие педагогов в выездных заседаниях (КДН, опека, суд и т.д.)	4 балла
<b>Раздел 2. Основания для уменьшения выплат премиального характера</b>			

		1	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и оформлению документации, несвоевременность предоставления документации	-4 балла	акты и справки контрольных мероприятий
		2	Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
		3	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	-2 балла	реестр обращений и жалоб
		4	Отсутствие динамики реализации плана самообразования	-2 балла	Итоги мониторинга
<b>Раздел 3. Основания для отказа в выплатах премиального характера</b>					
		1	Выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения антикоррупционного законодательства	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
		2	Несоблюдение работником правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности	-2балла	акты и справки контрольных мероприятий
		3	Наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), произошедших по вине работников учреждения	-3балла	акты и справки контрольных мероприятий
		4	Применение дисциплинарного взыскания к работнику за отчетный период	-1балла	акты и справки контрольных мероприятий
1.	Основания для уменьшения выплат премиального характера	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и своевременности оформления документации			- 4 балла
		Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля			- 2 балла
		Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений			- 2 балла
		Несоблюдение норм профессиональной этики педагогических работников			- 2 балла

**Премиальные выплаты по итогам работы для должностей педагогов дополнительного образования**

№ 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 баллах
<b>1. Эффективность учебно-воспитательной работы</b>			

1.	Участие коллектива (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, акциях, соревнованиях и др.	Уровень мероприятий: Международный, всероссийский Районный Учреждение	5 баллов 2 балла 1 балл
2.	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, акциях, соревнованиях и др.	Уровень: Международный, всероссийский Районный Учреждение  Результативность участия: победитель лауреат/дипломант (II, III степень)	5 баллов 2 балла 1 балл  5 баллов
3.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу 1-10 11-20	2 балла 3 балла
4.	Активность участия детского коллектива в общественнозначимых делах, мероприятиях	Уровень мероприятий: Международный, всероссийский Районный Учреждение	3 балла 2 балла 1 балл
5.	Наполняемость группы (сохранность контингента)	Кол-во обучающихся: 100% 80% Менее 60%	3 балла 2 балла 1 балл
6.	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации Своевременное заполнение электронного журнала		2 балла
7.	Участие в проекте «Наставничество» в АИС Навигатор ДО (с охватом от 15 обучающихся)		3 балла
8.	Создание условий информационной открытости.	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения. Наличие собственного сайта, сообщества в ВК	2 балла 2 балла
<b>2. Совершенствование профессиональной компетентности</b>			
9.	Проведение открытых занятий, мероприятий	Уровень: Районный Учреждение	3 балла 2 балла

10	Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень: Районный Учреждение	4 балла 2 балла
11	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень: Районный Учреждение Результативность участия: Победитель/призер Лауреат/дипломант	4 балла 2 балла 5 баллов 4 балла
<b>3. Результативность методической и инновационной деятельности</b>			
12	Разработка методических материалов, используемых в образовательном процессе	1-2 3 и более	1 балл 2 балла
<b>4. Дополнительные критерии</b>			
13	Участие в работе органов общественного управления учреждения.	Участие в общественных мероприятиях структурного подразделения Учреждения. Участие в работе советов учреждения.	2 балла

**Премияльные выплаты по итогам работы для должностей педагога-организатора**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количественные, качественные или объемные показатели	Размер выплаты в баллах
<b>1. Эффективность учебно-воспитательной работы</b>			
	Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение)	Кол-во: 1- 4 5-10 от 10 и выше Охват участников: 10-50 чел 50-150 чел. Более 150 чел.	2 балла 3 балла 4 балла 2 балла 3 балла 4 балла
	Результативность участия в социальных проектах и акциях	Наличие благодарственных писем, грамот: 1-2 3 и более	1 балл 2 балла

	Наличие опыта работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьмисиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Кол-во специально организованных мероприятий: 1-2 3 и более	1 балл 4 балла
	Реализация проектов, мероприятий с	Участие в мероприятии Организаторы мероприятия Презентация результативности	1 балл 2 балла 1 балл
	привлечением социальных партнеров		
	Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения. Наличие собственного сайта	4 балла 2 балла
<b>2. Совершенствование профессиональной компетентности</b>			
	Проведение открытых занятий, мероприятий	Уровень: Районный Учреждение	4 балла 3 балла
	Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень: Районный Учреждение	4 балла 3 балла
	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень: Районный Учреждение Результативность участия: Победитель/призер Лауреат/дипломант	4 балла 3 балла 5 баллов 4 балла
<b>3. Результативность методической и инновационной деятельности</b>			
	Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.) 61 - 80% мероприятий более 80 % мероприятий	1 балл 4 балла
<b>4. Дополнительные критерии</b>			
	Участие в работе органов общественного управления учреждения.	Участие в общественных мероприятиях структурного подразделения. Учреждения. Участие в работе советов учреждения	5 баллов

Премияльные выплаты по итогам работы для должностей  
специалистов (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист,  
социальный педагог))

№	Раздел	№	Критерий	Кол-во баллов	Примечание	
<b>Раздел 1. Выполнении показателей и критериев эффективности и результативности деятельности</b>						
1	Осуществление методической и организационной педагогической деятельности	1.1	Разработка коррекционных программ, индивидуальных планов коррекционной работы, коррекционных курсов внеурочной деятельности	1	Итоги мониторинга	
		1.2	Положительная динамика по итогам отчетного периода в группах обучающихся, посещающих логопедические и дефектологические занятия (учет баллов по преимущественному составу контингента, по ведущей должности)	Выполнение диагностических и контрольных работ		
			100%-70%	до 8	ООП	
			69%-40%	до 5	ООП	
			39%-10%	до 3	ООП	
			100%-50%	до 8	АОП ОВЗ	
			49%-5%	до 4	АООП ОВЗ	
			1.3	Сложность и напряженность работы при превышении контингента	Приказ	
			Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог ОВЗ	1 балл-2 ребенка		
		1.4	Выступления с методическими докладами, сообщениями, мастерклассами:	Программа с выступлениями		
				На уровне учреждения	2	
				На муниципальном уровне	3	
				На региональном и межрегиональном уровне	4	
		1.5	Регулярные публикации собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня в профессиональных изданиях:	Скриншоты, свидетельства о публикациях, сканы и ксерокопии с периодических изданий		
				личный блог, страница, сайт в педагогических сообществах и разрешенных социальных сетях	1	
				интернет СМИ (с лицензией)	2	
				печатные периодические издания (с лицензией)	3	
		1.6	Проведение открытых уроков (занятий), мастерклассов с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта:			
				на уровне учреждения	5 баллов	
				на уровне района или области (в рамках участия в конкурсе профессионального мастерства)	10 баллов	

		1.7	Работа с сайтом учреждения: Ведение блогов, страниц, персональных профессиональных сайтов в профессиональных сообществах и разрешенных социальных сетях, размещение на официальном сайте образовательного учреждения	Итоги мониторинга 2	
		1.8	Работа членом психолого-медикопедагогического консилиума	Приказ (распоряжение)	
			Участие в проведении ППк с присутствием родителей, по графику	2 балла – 1 класс 1 балл внеплановый	Протоколы
				индивидуальный консилиум	
		1.9	Руководство студенческой практикой	2	Приказ (распоряжение)
		1.10	Участие в педагогических конкурсах (очные /интернет):	Свидетельство, положение о конкурсе	
			На уровне учреждения	1	
			Районный	до 2	
			Региональный	до 3	
			Всероссийский	до 4	
		1.11	Реализация плана самообразования	2 балла	
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	2.1	Качественное содержание кабинета, соблюдение чистоты и порядка, своевременность и эстетика оформления, сохранность мебели и оборудования	до 4 баллов	
4	Исполнительская дисциплина педагогического работника	4.1	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	до 4	Итоги мониторинга
		4.2	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	2	Итоги мониторинга
		4.3	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2	Итоги мониторинга
		5.3	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2	Оперативная информация
<b>Раздел 2. Основания для уменьшения выплат премиального характера</b>					
		1	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и оформлению документации, несвоевременность предоставления документации	-4 балла	акты и справки контрольных мероприятий

		2	Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
		3	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	-2 балла	реестр обращений и жалоб
		4	Отсутствие динамики реализации плана самообразования	-2 балла	Итоги мониторинга
<b>Раздел 3. Основания для отказа в выплатах премиального характера</b>					
		1	Выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения антикоррупционного законодательства	-2 балла	акты и справки контрольных мероприятий
		2	Несоблюдение работником правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности	-2балла	акты и справки контрольных мероприятий
		3	Наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), произошедших по вине работников учреждения	-3балла	акты и справки контрольных мероприятий
		4	Применение дисциплинарного взыскания к работнику за отчетный период	-1балла	акты и справки контрольных мероприятий
1.	Основания для уменьшения выплат премиального характера	Несоблюдение требований к ведению документации: замечания к содержанию и своевременности оформления документации			- 4 балла
		Замечания по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля			- 2 балла
		Обоснованные жалобы родителей (законных представителей), жалобы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений			- 2 балла
		Несоблюдение норм профессиональной этики педагогических работников			- 2 балла

### Премиальные выплаты по итогам работы для воспитателей ГПД

№ 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 баллах
1	Осуществление методической и организационнопедагогической деятельности	Повышение квалификации (прохождение курсов, вебинаров, семинаров, Обобщение и распространения опыта (скриншот) ЛОИРО, газетах, журналах) ( <b>Предоставить сертификат</b> )	1 балл 2 балла
		Открытый показ в рамках учреждения (НОД, сюжетно ролевая игра, досуг, викторина, театрализованная деятельность)	1 балл 2 балла

		<p>Участие педагога в конкурсах <b>профессионального мастерства</b> (Предоставить материал)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне учреждения (участие в педсоветах, МО, представление опыта, консультации, семинары, мастерклассы)</li> <li>- на муниципальном уровне (РМО)</li> <li>- на областном уровне</li> <li>- победитель</li> </ul>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения <b>Предоставить материал</b>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		Реализация плана самообразования, Отчет по теме самообразования в мае. (презентация, выступление и тд). <b>Предоставить материал (в сентябре и мае)</b>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля. При проведении контрольных мероприятий (проверка НОД, проверка режимного момента)	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		Реализация новых методов и технологий в педагогической работе (Использование мультимедийной техники на НОД , самостоятельно созданные презентации и видео(для групповых мероприятий). <b>Предоставить материал</b>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении помещения группы к календарным праздникам (Проверка группы: к началу учебного года, к Новому Году, и т.д)	1 балл
		Создание обогащенной развивающей среды группы (материалы в детских уголках должны отражать тему недели и меняться на следующую тему ) Оформление информационных стендов Пополнение развивающей среды - своими руками, <b>(Указать новое пособие сделанное своими руками)</b>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		<b>Оформление прогулочных участков</b> Качественное содержание территории участка в течение всего учебного года , цветника, оформление клумб, уборка листьев и пр, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек.	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
		Исполнение ролей на детских утренниках <b>(В другой группе, не в свою смену (за каждое).</b> Изготовление взрослого костюма для роли (в копилку ДОУ)	<p>1 балл 2 балла</p> <p>3 балла</p>
3	Ведение планирующей и отчетной (отчетноаналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации <b>(Сентябрь, Декабрь, Март)</b> За не соблюдение требований	<p>3 балла</p> <p>-3 балла</p>
4	Участие детей ДО в конкурсах, в смотрах, выставках, соревнованиях (любого уровня)	Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	1 балл
		Участие воспитанников <b>(независимо от количества)</b> в конкурсах, выставках, соревнованиях	1 балл

		Участие не менее 90 % воспитанников в мероприятиях учреждения, посвященных праздникам, юбилейным и памятным датам	1 балл 2 балла
5	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц не более 19 дней	- 2 балла
		Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников (здоровьесбережение)	1 балл 2 балла
		Выполнение плана посещаемости менее 50 % 60% фактической посещаемости от списочного состава группы. 70% фактической посещаемости от списочного состава группы. 80% фактической посещаемости от списочного состава группы. 100 % фактической посещаемости от списочного состава группы	----- 1 балл 2 балла 3 балла
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов  <b>Травмы детей</b>	1 балл 2 балла  <b>- 5 баллов</b>
6	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 ( <b>родительских собраний, консультаций и мастерклассов, в том числе в дистанционной форме</b> ) <b>Предоставить материал</b>	1 балл 2 балла
		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 2 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)  Жалобы родителей (законных представителей)	1 балл  - 5 баллов
7	Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником		1 балл
			2 балла

**Премияльные выплаты по итогам работы для должностей специалистов  
(педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)**

№ 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 в баллах
1	Осуществление методической и организационнопедагогической деятельности	Повышение квалификации (прохождение курсов, вебинаров, семинаров) Обобщение и распространения опыта (скриншот) ЛОИРО, газетах, журналах	1 балл 2 балла

		Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - на уровне учреждения (участие в педсоветах, представление опыта, консультации, семинары, мастерклассы) - на муниципальном уровне (РМО) - на областном уровне - победитель	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
		Реализация плана самообразования, Отчет по теме самообразования в мае. (презентация, выступление и тд).	1 балл 2 балла
		Открытый показ в рамках учреждения (НОД, сюжетно ролевая игра, досуг, викторина, театрализованная деятельность)	1 балл 2 балла
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля. Наличие замечаний	1 балл 2 балла - 1балл -2 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл 2 балла
		Реализация новых методов и технологий в педагогической работе (Использование мультимедийной техники на НОД , самостоятельно созданные презентации и видео).	1 балл 2 балла
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание условий в логопедическом кабинете, кабинете дефектолога (регулярное пополнение предметно- развивающей среды в логопедическом кабинете) Исполнение ролей на детских утренниках Изготовление взрослого костюма для роли (в копилку ДОУ)	1 балл 2 балла 1 балл 2 балл
3	Ведение планирующей и отчетной (отчетноаналитической) документации	Разработка и внедрение своих авторских методик и технологий в коррекционную работу, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации За не соблюдение требований Подготовка документов на ПМПК	2 балла 1 балла 2 балла -1 балла -2 балла 3 балла
4	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Участие воспитанников ( <b>независимо от количества</b> ) в конкурсах, выставках, соревнованиях	1 балл 2 балла

5	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников (здоровьесбережение) Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов  <b>Травмы детей</b>	1 балл 2 балла  - 5 баллов
6	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение родительских собраний, семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации(выставление информации в Контакте), обновление информационного стенда)	1 балл
7	Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником		1 балл 2 балла

**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**

**Делопроизводитель, секретарь, документовед,**

**Стимулирующая надбавка по итогам работы**

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда. При оценке работника учитывается: -отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, комитет образования и др.); -отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; -отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	от 5 до 100 %  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда
		∞ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ сокращение времени выполнения работ;</li> <li>☞ оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>☞ сложность выполняемых работ;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>☞ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>☞ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</li> <li>☞ координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения;</li> <li>☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования</li> </ul>	
--	--	---	--

#### Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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
2.	Работа с информационными системами	ГИС СОЛО, электронная запись в школу, СБИС	До 3 000 руб.
		Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	До 1 000 руб.
3.	Организационная работа	Качественная подготовка документации	До 1 000 руб.
		Особые условия труда (работа с компьютером)	До 1 000 руб.
		Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	До 1 000 руб.
4.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	До 1 000 руб.
5.	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	2 000 руб. 1 000 руб.

		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	2 000 руб. 1 500 руб. 1 000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	1 000 руб.
		Участие в расследовании несчастных случаев	1 000 руб.
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	700 руб.
		Ведение воинского учета и бронирования работников	До 1 000 руб.
		Ведение документации по учету и движению кадров	До 1 000 руб.

### **Заведующий хозяйством**

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда. При оценке работника учитывается: -отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, комитет образования и др.); -отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; -отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	от 20 до 100 %  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда

		<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>☞ сокращение времени выполнения работ;</li> <li>☞ оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>☞ сложность выполняемых работ;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>☞ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>☞ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений;</li> <li>☞ координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения;</li> <li>☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования</li> </ul>	
--	--	--	--

#### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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
1.	Работа с информационными системами	Работа в электронных системах (РГИС, ГИС и др.)	До 1 000 руб.
2.	Организационная работа	Организация подвоза обучающихся	До 2 000 руб.
		Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	До 1 000 руб.

3.	Эффективность труда работника	Своевременная постановка на учет и списаний основных средств, оборудования и материальных ценностей	До 1 000 руб.
----	-------------------------------	---	---------------

### Лаборант

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение	Размер выплаты в процентах
	деятельности, критерии оценки деятельности	критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда.</p> <p>При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;</li> <li>☞ сложность выполняемых работ, например, работы на высоте;</li> <li>☞ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования</li> </ul>	<p>от 20 до 100</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда</p>

#### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Организационная работа	Особые условия труда (работа с химическими реактивами, электричеством)	10%
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	10%

		Выполнение новых или нетиповых задач	До 1 000 руб.
--	--	--------------------------------------	---------------

### **Педагог-библиотекарь, библиотекарь**

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда.</p> <p>При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирурующих органов (Прокуратура и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ предотвращение краж, проникновения в архив;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>☞ оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>☞ эстетическое оформление помещений библиотеки</li> </ul>	<p>от 20 до 100</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>

#### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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
2.	Организационная работа	100% обеспеченность обучающихся учебниками	До 1 000 руб.
		Сохранность библиотечного фонда (по итогам независимой экспертизы)	До 1 000 руб.
		Высокая читательская активность обучающихся	До 1 000 руб.
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация информационно - методической работы, тематических выставок	До 1 000 руб.
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	До 2 000 руб.
		Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	До 1 000 руб.

		Работа в электронных системах (Книгозаказ и др.)	До 3000 руб.
3.	Эффективность труда работника	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т. д.)	До 1 000 руб.
		Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	До 500 руб.

### **Советники по воспитанию**

#### Премияльная выплата по итогам работы

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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>☞ оперативное устранение нештатных ситуаций;</li> <li>☞ сложность выполняемых работ;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> <li>☞ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений</li> </ul>	от 10 до 100  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

### **Водитель**

#### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
-------	--	--	--

1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ За разрыв рабочего времени;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> </ul>	до 100%  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда
2.	Организационная работа	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	10 %
		Отсутствие дорожно- транспортных происшествий	10%
		Отсутствие предписаний технадзора по ПДД	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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	10 %
		Обеспечение бесперебойной работы школьного автобуса	10 %
		Выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	5%
		Своевременное прохождение техосмотра	10 %
		Поддержание чистоты и порядка в салоне	10 %

### **Уборщик служебных помещений**

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по распределению стимулирующего фонда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов</li> </ul>	от 20 до 100  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по

		(Роспотребнадзор и др.); ☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☞ сокращение времени выполнения работ; ☞ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ☞ выполнение новых или нетиповых задач;	распределению стимулирующего фонда
--	--	--	------------------------------------

### Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
4.	Организационная работа	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	10 %
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	10%
		Эстетическое оформление территории учреждения	10%
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	10%
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	10%

### Дворник

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда.</p> <p>При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;</li> <li>☞ предотвращение краж, проникновения в учреждение;</li> <li>☞ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки территории;</li> <li>☞ выполнение новых или нетиповых задач;</li> </ul>	<p>от 20 до 100</p> <p>Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда</p>
----	----------------------------	---	--

### Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	10%
		Эстетическое оформление территории учреждения	10%
		Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	10%
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	10%
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	10%
		Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды.	

### Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;</li> </ul>	от 20 до 100  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
		<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ сложность выполняемых работ, например, работы на высоте;</li> <li>☞ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования</li> </ul>	

### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	10%
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	10%
		Эстетическое оформление территории учреждения	10%
		Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом;	10%
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	10%
		Выполнение новых или нетиповых задач	10%

### Сторож

#### Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.);</li> <li>☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;</li> <li>☞ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;</li> </ul>	от 20 до 100  Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
		<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ сложность выполняемых работ, например, работы на высоте;</li> <li>☞ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;</li> <li>☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования</li> </ul>	

#### Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Организационная работа	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	10%
		За предотвращение нанесения порчи материальному имуществу школы	10%
		Особые условия труда	10%
		Выполнение новых или нетиповых задач	10%

*Приложение № 9*  
к Положению об оплате труда и выплатах  
стимулирующего характера работников

Оценочный лист Показатели эффективности и результативности деятельности для премиальных выплат по итогам работы для должностей педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования за \_\_\_\_\_ (месяц)

**ФИО учителя** \_\_\_\_\_

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах	Самооценка	Основание (приказ, грамота, пояснение)	Оценка комиссии
<b>1.</b>	<b>Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности</b>				
1.1.	Проверка работ ВСОШ, ВПР, КПИ школьного, муниципального, регионального, всероссийского уровней (за 1 класс каждого учебного предмета)	1 балл			
1.2.	Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на региональном, межрегиональном уровне	2 балла 3 балла 4 балла			

1.3.	Разработка и регулярное применение методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебнометодических пособий, применяемых в образовательной деятельности для организации дифференцированного обучения (одаренные, слабоуспевающие, дети ОВЗ и т.д.)	2 балла			
1.4.	Реализация дорожной карты по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации, итоговому сочинению	3 балла			
1.5.	Преподавание предметов на углубленном уровне (среднее общее образование)	1 балл			
1.6.	Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня в профессиональных изданиях	1 балл			
1.7.	Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: на уровне учреждения на уровне района или области (в рамках участия в конкурсе профессионального мастерства)	5 баллов 10 баллов			
1.8.	Регулярное ведение собственного сайта, блога, страницы в разрешенных социальных сетях, профессиональных сообществах с обязательным размещением ссылки на официальном сайте учреждения, в официальной группе в ВК	2 балла			
1.9.	Работа по сопровождению проектов обучающихся 10-х классов (согласно положению о проектной деятельности) Расчет за одного ребенка (не более 4-х обучающихся)	2 балла			
1.10.	Руководство студенческой практикой	2 балла			

1.11	Работа в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2 балла			
1.12.	Работа с цифровой образовательной средой ФГИС «Моя школа», Сферум и др.	3 балла			
1.13.	Участие в проведении районных, региональных предметных мероприятий на базе школы	2 балла			
1.14.	Работа в качестве организаторов школьного и муниципального ВсОШ	2 балла			
1.15.	Наличие инновационного подхода в образовательной деятельности	3 балла			
<b>2.</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>				
2.1.	Тематическое оформление рекреаций (согласованное с администрацией). Своевременная смена информации	2 балла			
<b>3.</b>	<b>Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся</b>				
3.1.	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	1 балл			
3.2.	Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении экскурсий, походов и т.п.	1 балл			
3.3.	Взаимодействие с родителями по привлечению к работе в совете школы, оказание помощи, реализация проекта профминимум (по согласованию с администрацией)	1 балл			
3.4.	Организация и проведение консультативных часов для родителей (законных представителей)	1 балл			
<b>4.</b>	<b>Исполнительская дисциплина педагогического работника</b>				

4.1.	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	4 балла			
4.2.	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	2 балла			
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2 балла			
4.4.	Соблюдение графика дежурства учителя и дежурного класса	2 балла			
<b>5.</b>	<b>Результаты достижений обучающихся и воспитательной работы</b>				
5.1.	Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	5 баллов			
5.2.	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, объявленных в организации в рамках воспитательной работы и дополнительного образования	2 балла			
5.3.	Результативность обучающихся в предметных и межпредметных учебных, творческих проектах, конкурсном движении (работа с одаренными детьми)	2 балла			
5.4.	Участие в реализации программы «Орлята России»	4 балла			
5.5.	Участие в проекте Наставничество в системе Навигатор (с охватом от 20 обучающихся)	5 баллов			
<b>6.</b>	<b>Профилактическая работа с учащимися</b>				
6.1.	Индивидуальная работа с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	2 балла			

6.2.	Осуществление индивидуальной профилактической работы (наличие протоколов)	2 балла			
6.3.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	1 балл			
6.4.	Организация досуга обучающихся во внеурочное время	2 балла			
6.5.	Участие педагогов в выездных заседаниях (КДН, опека, суд и т.д.)	4 балла			

Кол-во баллов (самооценка) \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Итоговое количество баллов \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_