

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ленинградской области
«Сланцевское специальное учебно-воспитательное
учреждение закрытого типа»**

РАССМОТРЕНО

на заседании
Педагогического совета
протокол № 1
от 29.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ ЛО «Сланцевское
специальное учебно-воспитательное
учреждение закрытого типа»
№ 64 от 30.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О системах оплаты труда,
порядке установления стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Ленинградской области
«Сланцевское специальное учебно-воспитательное
учреждение закрытого типа»**

(с изменениями и дополнениями)

Настоящее положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Сланцевское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа».

Основанием для данного Положения является Постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1. Общие положения

1. Финансовое обеспечение расходных обязательств Ленинградской области, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах предусмотренного в областном бюджете Ленинградской области на соответствующий финансовый год государственного задания в части оплаты труда работников.

2. Настоящее положение вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

3. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками в части обеспечения эффективного соотношения гарантированной и стимулирующей части оплаты труда.

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

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов учреждения.

6. Порядок определения должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к ним.

6.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения, а руководителя – правовым актом учредителя с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

6.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе

профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее КУ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно - правового регулирования в сфере труда.

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

6.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

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

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

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 6.2. настоящего Положения.

К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации.

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

6.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

По общеотраслевым профессиям рабочих –

ПКГ, КУ , должности ,не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент	
<i>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>	<i>1-ый КУ</i>	Дворник, садовник	<i>1,05</i>
		Кастелянша	
		Уборщик производственных помещений	
		Кухонный рабочий	
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
<i>1-ый КУ</i>	<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>	<i>1,20</i>	
		Водитель автомобиля	
		Повар	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
		Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	
<i>2-й КУ</i>	<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>	<i>1,40</i>	
<i>3-й КУ</i>	<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение</i>	<i>1,60</i>	

		8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4-й КУ	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

6.6.1. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается в приложении №1 .

6.7. Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель	1,20
		Кассир	
		Секретарь	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	2-й КУ	Заведующий складом	1,55
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория	
	3-й КУ	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, заведующий столовой	1,70

		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутри должностная категория	
<i>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	<i>1-й КУ</i>	Бухгалтер	<i>1,95</i>
		Документовед	
		Специалист по кадрам	
	<i>2-й КУ</i>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	<i>2,05</i>
	<i>3-й КУ</i>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	<i>2,2</i>
<i>Должности, не включенные в ПКГ</i>		Специалист по охране труда	<i>1,95</i>
		Системный администратор	<i>1,75</i>
		Контрактный управляющий	<i>2,5</i>
		Начальник службы режима и безопасности	<i>3,0</i>

6.8. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
<i>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	<i>1-й КУ</i>	Дежурный по режиму	
		- с высшим профессиональным образованием	<i>1,50</i>
	- без высшего профессионального образования	<i>1,35</i>	
	<i>2-й КУ</i>	Старший дежурный по режиму	

		- с высшим профессиональным образованием	1,55
		- без высшего профессионального образования	1,4
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
		- с высшим образованием	1,75
		- без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Педагог - организатор, социальный педагог	
		- с высшим образованием	1,8
		- без высшего образования	1,5
	3-й КУ	Воспитатель, методист, педагог – психолог, педагог дополнительного образования	
		- с высшим образованием	1,9
		- без высшего образования	1,6
	4-й КУ	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель - дефектолог, учитель – логопед, педагог - библиотекарь	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий учебно-производственной мастерской	2,9

6.9. Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Категория	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	Высшая категория	0,3
	Первая категория	0,2
	Вторая категория	0,1

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

6.10. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки).

6.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.12. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы.

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

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

6.15. Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников

учреждения определяется по формуле:

$$СЧ = РДО / ЧМ,$$

где:

СЧ - ставка почасовой оплаты труда для педагогического работника,

РДО - ставка заработной платы работника, определяемая в соответствии с Положением (произведение расчетной величины, установленной областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента).

ЧМ - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника 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 согласно п.7.5.

6.16. К должностным окладам работников (кроме руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) применяется повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяется по формуле:

$$ВК = ДО * (КК + КТ - 2),$$

где:

ДО - должностной оклад (оклад) ставка заработной платы,

КК - повышающий коэффициент уровня квалификации работника,

КТ - повышающий коэффициент специфики территории для работника.

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

Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в размере:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
Территория города Санкт-Петербург	1,3
Территория Ленинградской области	1,0

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

$$КК = 1+КВ+ПЗ+УС,$$

где:

КВ - надбавка за квалификационную категорию работника,

ПЗ - надбавка за почетные, отраслевые звания работника,

УС – надбавка за ученую степень работника.

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

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

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

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

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о

выдаче диплома, присуждения ученой степени.

7. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей.

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

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

$$\text{СДО} = (\text{МДО (оп)} * \text{ШЧ (оп)}) / \text{ШЧ (оп)},$$

где:

МДО - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по должностям работников учреждения, отнесенных к основному персоналу в соответствии с пунктом 7.5. Положения.

ШЧ (оп) - штатная численность работников учреждения по должности, отнесенной к основному персоналу.

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

7.3. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования:

№ п.п.	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

2	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	1
3	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
4	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Из расчета за каждого дополнительно	1

Контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на 1 января.

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

№ п.п.	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1.	Специальные учебно - воспитательные учреждения закрытого типа»	более 180	111
		от 100 до 180	1V
		от 50 до 100	V
		менее 50	V1

7.5. Распределение по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

7.6. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителя учреждения:

№ п.п.	Группа учреждений	Перечень должностей работников
1	Специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа	Воспитатель (включая старшего), учитель, учитель - логопед, учитель - дефектолог, педагог - организатор, социальный педагог, инструктор по физкультуре, инструктор по труду, педагог - психолог, руководитель

		физического воспитания, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования
--	--	---

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

Группа по оплате руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	3,00
11	2,75
111	2,50
1V	2,25
V	2,00
V1	1,75

7.8. Установление должностного оклада руководителя учреждения сверх минимального уровня должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

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

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

8. Компенсационные выплаты.

8.1. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Категории работников, условия	Выплата
Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации(10)	20%
Отдельным категориям работников (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными	20%

возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития(11)	
Отдельным категориям работников Специальных учебно-воспитательных учреждений за работу по обучению и воспитанию лиц в возрасте до 18 лет, требующих специального педагогического подхода (17)	20%

(10) Выплата назначается: педагогическим работникам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. 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. Выплата может быть назначена из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

(11) Выплата назначается дежурным по режиму 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). Нормативная наполняемость групп предусматривается Уставом организации. 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.

(17) Выплата назначается: педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (дежурным по режиму). Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Компенсационные выплаты за особые условия труда предоставляются только тем работникам, которые непосредственно в данных условиях работают.

8.2. Выплаты за иные особые условия труда работник может получать по обоим видам выплат, перечисленных в п.8.1.

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

№п.п.	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому языку	20% РДО с учетом нагрузки

	- по математике	15% РДО с учетом нагрузки
	- учеников 1- 4 класса, по иностранному языку и черчению	10% РДО с учетом нагрузки
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	2000 руб.
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта российской Федерации)	10 000 руб.
4	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций руководителя школьного театра	5 000 руб.
5	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций руководителя школьного музея	5 000 руб.
6	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	2 000 руб.
7	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3 000 руб.
8	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5 000 руб.
9	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных организаций и профессиональных образовательных организаций	5 000 руб.

	за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	
10	Педагогическим работникам за заведование кабинетом	10% РДО

РДО – размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленной по должности, занимаемой работником без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1,4 таблицы осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы или класса, установленной в Уставе организации, с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

2. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости классов для классов, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации

8.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных данным Положением.

8.5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания устанавливаются при наличии вакансий либо за временно отсутствующих работников. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу либо в абсолютной величине.

8.6. Компенсационные выплаты за особый режим работы (ночные, сверхурочные, работа в праздники и выходные, др.).

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.

8.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

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

8.8. Размер доплаты за час педагогической работы, выполняемой работником сверх установленной учебной нагрузки, устанавливается из почасовой оплаты труда, определяемой в следующем порядке:

8.9. Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ = РДО / ЧМ$$

где:

СЧ - ставка почасовой оплаты труда педагогического работника,

РДО - ставка заработной платы, определяемая как произведение коэффициента на расчетную величину.

ЧМ - среднемесячное количество учебных часов, устанавливаемых по занимаемой 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).

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

8.11. В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат.

8.12. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9. Оплата труда учителей в образовательном учреждении.

9.1. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

9.2. Норма часов за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы устанавливается в соответствии с правовыми

актами РФ.

9.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. Тарификационный список составляется ежегодно на 1 сентября.

9.5. В образовательной организации с круглогодичным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, можно вводить для воспитателей режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы, с учетом мнения представительного органа работников. Время перерыва между частями смены в рабочее время не включается. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

10. Отдельные вопросы оплаты труда.

10.1. В целях экономии времени воспитателей, предусматривается вместо режима рабочего времени с разделением его на части устанавливать суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период. Работа, связанная с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относится.

11. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

11.1. Стимулирующие выплаты работникам 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).

11.2. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются

уполномоченным органом - Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

11.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 11.1., не допускается.

11.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по итогам работы учреждения, или структурного подразделения, или по итогам работы конкретного работника.

11.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника:

- ежемесячно,
- ежеквартально,
- за календарный год.

11.6. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе **критериев показателей эффективности (далее КПЭ) и результативности** деятельности учреждения, структурного подразделения, работника и **критериев оценки** деятельности учреждения, структурного подразделения, работника.

11.7. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности в соответствии с *приложением № 2*.

11.8. Размер премияльных выплат по итогам работы устанавливается одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях),
- в процентном отношении к сумме должностного оклада, рассчитываемого как произведение расчетной величины и повышающего коэффициента (базовая часть заработной платы).

11.9. Базовый размер премияльных выплат устанавливается в разрезе должностей работников и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности.

Для каждого КПЭ критерии оценки деятельности устанавливается максимальная сумма планового значения КПЭ, а так же механизм, предполагающий сокращение размера премияльных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ. В случаях, когда превышение планового значения КПЭ имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм, предполагающий увеличение размера премияльных выплат.

11.10. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется

пропорционально фактически отработанному времени.

11.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к базовой части заработной платы работников.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, или до наступления определенных событий или в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ. Перечень КПЭ и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы предусмотрен *приложением № 3*.

11.13. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, за квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы и КПЭ, применяемые для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы должны отличаться.

11.14. Премииальные выплаты за выполнение важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя – по решению уполномоченного органа-комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

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.

11.15. 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.

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

- к профессиональным праздникам,
- к юбилейным датам,
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами губернатора Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области.

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

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

11.17. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям работников по *приложению № 4* в процентах к должностному окладу в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком на один год единым уровнем для каждой должности, в отношении которой устанавливается надбавка.

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

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

11.19. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) по учреждению.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа - комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

11.20. Все виды стимулирующих и премиальных выплат выплачиваются в пределах фонда оплаты труда на отчетный период работникам по основному месту работы, кроме совместителей.

11.21. Использовать инструмент депремирования работников (снижение размера премии, вплоть до нуля, в случае наступления событий, свидетельствующих о неполном или некачественном исполнении работником своих обязанностей). В том числе, не выплачиваются премии нарушителям трудовой дисциплины.

12. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам.

12.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

12.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает уполномоченный орган – комитет общего и профессионального образования Ленинградской области.

12.3. Материальная помощь оказывается работникам в пределах экономии по фонду оплаты труда учреждения.

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

12.5. Материальная помощь может быть оказана работникам в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), либо не предусмотрены перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

12.6. В конце отчетного периода материальная помощь может выплачиваться большинству работников, кроме нарушителей трудовой дисциплины и совместителей, при наличии имеющейся экономии по фонду заработной платы, в целях социальной поддержки.

12.7. Материальная помощь может выплачиваться большинству работников, кроме совместителей, на оплату периодического медицинского осмотра, при недостаточности бюджетного финансирования по смете по другим видам расходов, при наличии имеющейся экономии по фонду заработной платы.

***«Перечень профессий рабочих,
предусмотренных 4-м КУ ПКГ
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»,
выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо
ответственные) работы».***

Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:

- Водитель,
- Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений,
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

«Перечень критериев показателей эффективности (КПЭ), критериев оценки деятельности для определения премиальных выплат».

1. В критерии оценки деятельности работников не включаются показатели и критерии, отражающие базовые требования к деятельности сотрудников по выполнению своих должностных обязанностей. За их соблюдение премия не увеличивается, но она очевидно должна снижаться при их несоблюдении.

2. Показатели премирования:

1,0 - критерий выполняется в полном объеме. Недостатки отсутствуют.

0,8 - критерий выполняется, имеются несущественные разовые упущения.

0,5 - критерий в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения.

0,0 - критерий не выполняется.

Должность – старший воспитатель

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Высокий уровень организации и проведение промежуточной и итоговой аттестации.	10				
2	Соответствие деятельности образовательного учреждения действующему законодательству в сфере образования. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции по соответствующему направлению (воспитательная работа).	20				
3	Участие в совещаниях, конференциях, конкурсах, презентациях опыта работы ОУ (личный вклад).	5				
4	Выполнение программы учреждения по профилактике правонарушений обучающихся, уменьшение числа обучающихся, совершивших правонарушения, отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения.	10				

5	Участие воспитателей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях.	5				
6	Выполнение плана воспитательной работы за отчетный период.	15				
7	Предоставление информации по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний.	5				
8	Организация внутри школьного контроля (ВШК) по направлению: воспитательная работа.	10				
9	Уровень организации досуга и занятости обучающихся в каникулярное время	10				
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность – методист

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения действующему законодательству в сфере образования. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции по соответствующему направлению (учебно-воспитательная работа).	20				
2	Участие в совещаниях, конференциях, конкурсах, презентациях опыта работы ОУ (личный вклад).	5				
3	Выполнение программы учреждения по профилактике правонарушений обучающихся, уменьшение числа обучающихся, совершивших правонарушения, отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения.	10				
4	Участие педагогических работников в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной	5				

	работе, конкурсах, конференциях.					
5	Выполнение: учебных программ, разработка расписания с учетом требований ФГОС и СанПИН в отчетном периоде.	15				
6	Предоставление информации по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний.	5				
7	Реализация программ методической подготовки педагогов	5				
8	Уровень организации педагогов и обучающихся в каникулярное время	15				
9	Уровень организации работы по профилактике несчастных случаев	10				
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность – начальник службы режима и безопасности

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения действующему законодательству в сфере образования. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции по соответствующему направлению (деятельность службы режима).	20				
2	Участие в совещаниях, конференциях, конкурсах, презентациях опыта работы ОУ (личный вклад).	5				
3	Выполнение программы учреждения по профилактике правонарушений обучающихся, уменьшение числа обучающихся, совершивших правонарушения, отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения.	10				
4	Организация и обеспечение пропускного и внутриобъектного режима	15				

	на территории образовательного учреждения					
5	Выполнение мер по обеспечению безопасности в школе и антитеррористических мероприятий	10				
6	Предоставление информации по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний.	5				
7	Оперативное решение вопросов, требующих согласованных действий с муниципальными органами по обеспечению безопасности образовательного учреждения	10				
8	Исполнение плана работы службы режима	10				
9	Организация дежурства по образовательному учреждению	5				
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность – начальник хозяйственного отдела

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Осуществление контроля за работой всего технического персонала. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции по соответствующему направлению (деятельность технического персонала).	20				
2	Работа по обеспечению условий пожарной безопасности участников образовательного процесса в учреждении	10				
3	Работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	10				
4	Работа по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ.	10				
5	Работа по обеспечению и учету материальных средств и их сохранности.	10				
6	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических	5				

	неполадок					
7	Оперативное решение вопросов, требующих согласованных действий с муниципальными службами для обеспечения коммунальной и хозяйственной деятельности образовательного учреждения	10				
8	Предоставление информации по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний.	5				
9	Организация и контроль работы автотранспорта образовательного учреждения.	10				
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
		100				

Должность - главный бухгалтер

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Соблюдение финансовой дисциплины, отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10	соблюдается			Не соблюдается
2	Соблюдение сроков представления бюджетной, статистической, налоговой отчетности	20				
3	Эффективность и целевое использование бюджетных средств	10				
4	Знание Законодательства для исполнения должностных обязанностей	5				
5	Качество и достоверность представляемой информации	10				
6	Обеспечение контроля по надлежащему содержанию движимого и недвижимого имущества учреждения	10				
7	Качественное и своевременное планирование расходов учреждения	20				
8	Соблюдение принципов этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и внешних клиентов	5				

9	Способность к творчеству по разработке различных нормативных документов для внутреннего пользования	5				
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
11	Итого	100				

Должность - учитель

№ п. п.	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Динамика количества и % учащихся обучаемых классов, не имеющих «2» по итогам отчетного периода (четверть) по отношению к предыдущему отчетному периоду	20				
2	Динамика количества и % учащихся одних и тех же классов, обучающихся на «4» и «5» по результатам экзаменов и годовой итоговой аттестации по отношению к предыдущему учебному году	10				
3	Количество и % учащихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемой учителем	5				
4	Наличие программы развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования и т.д.)	5				
5	Наличие программы по ликвидации пробелов знаний по работе с отстающими учащимися (имеющими большие пробелы в знаниях) и результативность данной работы	5				
6	Наличие программы (плана) деятельности ответственного за учебную деятельность класса (классного руководителя)	5				
7	Благоприятный психологический климат в классе	5				
8	Постоянное взаимодействие классного руководителя с членами малого педагогического совета и учителями - предметниками	5				
9	Состояние нарушений дисциплины учащихся	5				
10	Степень использования современных педагогических и информационно-	5				

	коммуникационных технологий в образовательной деятельности					
11	Распространение собственного педагогического опыта на школьном (муниципальном, региональном, федеральном) уровне	5				
12	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	5				
13	Состояние трудовой дисциплины (наличие поощрений)	5				
14	Исполнительская дисциплина (выполнение распоряжений, своевременное планирование и анализ работы и т.д.)	5				
15	Морально-этический облик и нормы поведения учителя: взаимоотношения в коллективе, внешний вид и т.д.)	5				
16	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил: своевременное прохождение медицинских осмотров, забота о своем здоровье)	5				
	Итого	100				

Должность - воспитатель

№ п. п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Динамика количества и % учащихся обучаемых классов, не имеющих «2» по итогам отчетного периода (четверть) по отношению к предыдущему отчетному периоду	10				
	Динамика достижений учащихся в дисциплине и поведении, в сравнении с предыдущим периодом	20				
2	Участие в инновационной деятельности, ведении опытно-экспериментальной работы, разработке и внедрение авторских программ	5				
3	Высокие показатели качества подготовки и проведения внеклассных мероприятий	5				
4	Уровень применения в работе информационных технологий	5				
5	Эффективность работы по разработке и применению методической темы	5				
6	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	5				
8	Уровень решения конфликтных ситуаций или уход от их решения	5				

9	Содержание и развитие класса самоподготовки	5				
10	Уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний, качественное выполнение всех федеральных и локальных документов, регламентирующих работу воспитателя и т.д.)	5				
11	Уровень развития школьного и отрядного самоуправления	5				
12	Качественное выполнение обязанностей дежурного воспитателя или отказ от их выполнения	5				
13	Уровень работы по адаптации учащихся к условиям учреждения	5				
14	Уровень посещаемости уроков по учебным предметам	5				
15	Уровень взаимодействия со специалистами школы (социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог и т.д.)	5				
16	Уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил: своевременное прохождение медицинских осмотров, забота о своем здоровье)	5				
17	Уровень выполнения плана воспитательной работы и объективность и профессионализм при заполнении ежедневного педагогического анализа.	5				
	Итого	100				

Должность – педагог - библиотекарь

№ п. п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях.	10				
2	Уровень качества и своевременности оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки)	10				

3	Уровень владения новыми информационными технологиями в библиотечной деятельности.	10				
4	Уровень комплектации и обновления библиотечного фонда (позитивная динамика -увеличение доли)	10				
5	Уровень и качество проведённых библиотечных уроков	10				
6	Уровень активного участия (выступления, обзоры, слайд-презентации и т.д.) библиотекаря в педагогических, научно-практических, психолого-педагогических семинарах, конференциях внутришкольного и муниципального уровней	10				
7	Доля читателей - участников различных творческих конкурсов, мероприятий внутришкольного уровня, организованных библиотекарем.	10				
8	Профессиональный рост библиотекаря (позитивная динамика - повышение квалификационной категории)	5				
9	Уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил: своевременное прохождение медицинских осмотров, забота о своем здоровье)	5				
10	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	5				
11	Уровень решения конфликтных ситуаций или уход от их решения	5				
12	Исполнительская дисциплина (выполнение распоряжений, своевременное планирование и анализ работы и т.д.)	5				
13	Состояние трудовой дисциплины (наличие взысканий и поощрений)	5				
	Итого	100				

Должность - музыкальный руководитель

№ п. п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Уровень подготовки воспитанников к конкурсам	10				
2	Уровень участия в инновационных проектах учреждения	10				
3	Уровень сохранности музыкальных инструментов и оборудования	10				
4	Уровень коммуникативной культуры	10				
5	Ведение документации, своевременность	10				

	предоставления материалов					
6	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	5				
7	Уровень участия в мероприятиях, конкурсах повышения профессионального мастерства	10				
8	Уровень обобщения и распространения педагогического опыта	5				
9	Уровень взаимодействия с педагогами по вопросам воспитательно-образовательной деятельности	10				
10	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	5				
11	Исполнительская дисциплина (выполнение распоряжений, своевременное планирование и анализ работы и т.д.)	5				
12	Состояние трудовой дисциплины (наличие поощрений)	5				
13	Уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил: своевременное прохождение медицинских осмотров, забота о своем здоровье)	5				
	Итого	100				

Должность - социальный педагог

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Участие в работе педагогических советов, МО, семинаров, совещаний при директоре (в том числе Совет профилактики), участие в родительских собраниях и консультировании родителей по актуальным вопросам в рамках сопровождения обучающихся. Участие в качестве организатора в аудитории при проведении ГВЭ.	5				
2	Эффективное взаимодействие с педагогическими работниками ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к обучающимся.	5				
3	Оказание помощи педагогическим работникам в написании объективных характеристик на воспитанников по итогам года.	3				

4	Оказание дополнительной методической помощи педагогическим работникам по повышению педагогического мастерства.	3				
5	Оказание своевременной практической помощи педагогическим работникам в решении сложных семейных отношений воспитанников.	8				
6	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени. Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей. С целью защиты имущественных интересов выпускников, а так же организации их труда и досуга. Привлечение спонсорской помощи. Выполнение дополнительной нагрузки(сопровождение обучающихся в суды городов ЛО, в медучреждения г. Сланцы, СПб и по ЛО).	10				
7	Привлечение к работе с детьми специалистов социальных учреждений, общественных организаций по воспитанию и привитию навыков здорового образа жизни.	2				
8	Эффективное взаимодействие с межведомственными комиссиями, в том числе ЦЗН.	8				
9	Организация экскурсий, и сопровождение в рамках просветительской работы в условиях профориентации.	5				
10	Организация и проведения ежеквартального мероприятия «День именинника».	10				
11	Активное участие в общественной жизни образовательной организации Участие в деятельности аттестационных комиссий, участие грантах. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, жюри конкурсов, участие в творческих и рабочих группах в рамках проектов.	5				
12	Распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне.	5				
13	Эффективное оказание помощи воспитанникам в критических ситуациях, связанных с учебной деятельностью и личностным развитием.	5				
14	Качественное сопровождение учащихся по подготовке к выпуску и их дальнейшему устройству	10				

15	Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала.	5				
16	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями(работа с архивом документов, необходимых по запросам сторонних организаций в отношении выпускников ОО).	5				
17	Качественное ведение документации, исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка. Выполнение рекомендаций по контролю. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	6				
	ИТОГО	100				

Должность - педагог-психолог

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Участие в работе педагогических советов, МО, семинаров, совещаний при директоре (в том числе Совет профилактики), участие в родительских собраниях и консультировании родителей по актуальным вопросам в рамках сопровождения обучающихся. Участие в качестве организатора в аудитории при проведении ГВЭ.	5				
2	Эффективное взаимодействие с педагогическими работниками ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к обучающимся. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных маршрутов развития обучающихся, систематизация документации по результатам информационного обмена педагогическими работниками.	20				
3	Оказание помощи педагогическим работникам в написании объективных характеристик на воспитанников в рамках консилиумов.	5				
4	Оказание своевременной практической помощи педагогическим работникам в решении сложных семейных отношений воспитанников.	2				

5	Оказание дополнительной методической помощи педагогическим работникам по повышению педагогического мастерства. Руководство методическим объединением службы сопровождения.	2				
6	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени. Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей. Сопровождение обучающихся в медучреждения г. Сланцы, СПб и по ЛО. Представление обучающихся в территориальную ПМПК и центральную ПМПК, сбор необходимых документов. Сопровождение.	5				
7	Активное участие в общественной жизни образовательной организации Участие в деятельности аттестационных комиссий, участие грантах. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, жюри конкурсов, участие в творческих и рабочих группах в рамках проектов.	10				
8	Распространение собственного педагогического опыта на уровне ОО. Проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся.	5				
9	Участие при проведении ежеквартального мероприятия «День именинника». Творческий подход по сопровождению учащихся 8-9 классов в рамках профессионального самоопределения. Подготовка и проведение тематических общешкольных мероприятий, акций. Участие в общественной жизни ОО, участие в коллективных творческих проектах.	20				
10	Эффективное оказание помощи воспитанникам в критических ситуациях, связанных с учебной деятельностью и личностным развитием.	5				
11	Качественное сопровождение учащихся по подготовке к выпуску	5				
12	Экстренная помощь в решении конфликтных ситуаций в работе с детьми, родителями, педагогическими работниками, оказание помощи и поддержки по актуальным вопросам выпускникам в рамках социализации после выпуска (консультирование по алгоритму	6				

	необходимых действий в определенных жизненных ситуациях).					
13	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями(работа с архивом документов, необходимых по запросам сторонних организаций в отношении выпускников ОО). Организация и проведение ежегодного социально-психологического тестирования.	5				
14	Качественное ведение документации, исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка. Выполнение рекомендаций по контролю. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	ИТОГО	100				

Должность учитель-логопед

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Участие в качестве организатора в аудитории при проведении ГВЭ. Участие в работе педагогических советов, МО, семинаров, совещаний при директоре, участие в родительских собраниях и консультировании родителей по актуальным вопросам в рамках сопровождения обучающихся. Эффективное взаимодействие с педагогическими работниками ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к обучающимся, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания коррекционной помощи.	30				
2	Представление обучающихся в территориальную ПМПК и центральную ПМПК, сбор необходимых документов. Сопровождение.	5				
3	Активное участие в общественной жизни образовательной организации. Участие в деятельности аттестационных комиссий, участие грантах. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, жюри конкурсов, участие в творческих и рабочих группах в рамках проектов.	10				

	Распространение собственного педагогического опыта на уровне ОО. Участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.					
4	Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала, работа со сложным контингентом воспитанников (сложные случаи ОВЗ). Увеличение количества воспитанников, охваченных коррекционной помощью по запросам (больше согласованных норм нагрузки, в случае экстренной помощи по необходимости).	20				
5	Обновление развивающей среды. Подготовка и проведения открытых занятий, мастер-классов. Создание дидактических игр и других пособия для коррекционной работы.	5				
6	Качественное ведение документации, исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка. Выполнение рекомендаций по контролю. Соблюдение установленных сроков предоставления документации по отдельным запросам. Интенсивность труда.	10				
7	Положительная динамика результатов преодоления недостатков развития обучающегося по профилю специалиста по сравнению с предыдущим периодом.	15				
8	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

Должность учитель - дефектолог

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Эффективное взаимодействие с педагогическими работниками ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к обучающимся, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания коррекционной помощи.	20				
2	Участие в работе экспертных комиссий,	20				

	<p>жюри олимпиад, жюри конкурсов, участие в творческих и рабочих группах в рамках проектов.</p> <p>Участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.</p> <p>Активное участие в общественной жизни образовательной организации</p>					
3	<p>Эффективное оказание помощи воспитанникам в критических ситуациях, связанных с учебной деятельностью.</p> <p>Работа со сложным контингентом воспитанников (сложные случаи ОВЗ).</p> <p>Увеличение количества воспитанников, охваченных коррекционной помощью по запросам (больше согласованных норм нагрузки, в случае экстренной помощи по необходимости).</p> <p>Работа с детьми находящимися на инклюзивном обучении.</p>	20				
4	<p>Обновление развивающей среды.</p> <p>Подготовка и проведения открытых занятий, мастер-классов.</p> <p>Создание дидактических игр и других пособий для коррекционной работы.</p>	10				
5	<p>Качественное ведение документации, исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Выполнение рекомендаций по контролю.</p> <p>Соблюдение установленных сроков предоставления документации по отдельным запросам.</p> <p>Интенсивность труда.</p> <p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима</p>	15				
	<p>Положительная динамика результатов преодоления недостатков развития обучающегося по профилю специалиста по сравнению с предыдущим периодом.</p>	15				
	Итого	100				

Должность - бухгалтер

№ п. п.	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Соблюдение финансовой дисциплины	10				

2	Исполнение Положения об Учетной политике учреждения	10				
3	Знание Законодательства для исполнения должностных обязанностей	5				
4	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, перечислений	20				
5	Качество и достоверность представляемой информации	20				
6	Выполнение плана внутреннего и внешнего контроля	10				
7	Способность с высоким качеством выполнить требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	10				
8	Соблюдение принципов этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и внешних клиентов	5				
9	Отсутствие замечаний по итогам проверок различного вида	5				
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
11	Итого	100				

Должность - старший дежурный по режиму

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Качественное исполнение должностных инструкций, служебных инструкций регламентирующих работу сотрудников службы режима ОУ.	20				
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий за период премирования сотрудников службы режима ОУ.	20				
3	Выполнение работы сверх имеющихся обязанностей, прописанных в нормативных документах службы режима, выполненных вне утвержденного графика работы службы режима ОУ.	05				
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника, не подпадающие под нарушение должностных инструкций и вынесение дисциплинарных взысканий, служебных инструкций регламентирующих работу сотрудников службы режима ОУ.	10				

5	Исполнение обязанностей по совмещению должностей (такие как дежурный за старшего дежурного и на оборот) службы режима ОУ.	10				
6	Активное участие в поддержании здорового морального климата в коллективе службы режима ОУ.	05				
7	Совершение действий сотрудником режима ОУ. в процессе работы, предотвратившие последствия антитеррористического, чрезвычайного или техногенного характера.	10				
8	Совершение действий сотрудником режима ОУ. в процессе работы, предотвратившие утраты материальных ценностей ОУ.	05				
9	Оценивается работа старших дежурных по режиму ОУ.: -работу оценивает начальник службы режима ОУ. (учитывается: мнение директора ОУ, дежурных администраторов ОУ).	15				
	Итого	100				

Должность - дежурный по режиму

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Качественное исполнение должностных инструкций, служебных инструкций регламентирующих работу сотрудников службы режима ОУ.	20				
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий за период премирования сотрудников службы режима ОУ.	20				
3	Выполнение работы сверх имеющихся обязанностей, прописанных в нормативных документах службы режима, выполненных вне утвержденного графика работы службы режима ОУ.	05				
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника, не подпадающие под нарушение должностных инструкций и вынесение дисциплинарных взысканий, служебных инструкций регламентирующих работу сотрудников службы режима ОУ.	10				
5	Исполнение обязанностей по совмещению	10				

	должностей (такие как «дежурный по режиму» за старшего дежурного и на оборот) службы режима ОУ.					
6	Активное участие в поддержании здорового морального климата в коллективе службы режима ОУ.	05				
7	Совершение действий сотрудником режима ОУ. в процессе работы, предотвратившие последствия антитеррористического, чрезвычайного или техногенного характера.	10				
8	Совершение действий сотрудником режима ОУ. в процессе работы, предотвратившие утраты материальных ценностей ОУ.	05				
9	Оценивается работа дежурных по режиму ОУ: -работу оценивает старший дежурный по режиму ОУ. за отработанную смену. Оценка работы регистрируется в докладной по сдаче дежурства.	15				
	Итого	100				

Должность – специалист по кадрам

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Своевременное и качественное оформление документации, материалов в соответствие с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	20				
2	Качественное и своевременное исполнение служебных материалов, запросов по учреждению.	10				
3	Качественное и своевременное ведение документооборота.	10				
4	Заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа	20				
5	Формирование и ведение личных дел работников	15				
6	Эффективность работы с отчетностью	10				
7	Ведение кадрового учета в электронных системах	10				
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

Должность – контрактный управляющий

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Своевременная подготовка и осуществление документооборота, связанного с проведением процедур закупок товаров, работ, услуг для обеспечения работы образовательного учреждения.	30				
2	Своевременность и достоверность размещения информации и документов по данным о закупках товаров, услуг и работ по договорам (контрактам.)	20				
3	Качественное и своевременное исполнение служебных материалов, запросов по учреждению.	10				
4	Участие в судебных заседаниях. Подготовка документации к судебным заседаниям.	10				
5	За администрирование и работу в программных продуктах.	20				
6	Своевременный контроль законности, своевременности и правильности оформления документов.	5				
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

Должность – специалист по охране труда

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Своевременное и качественное оформление документации, материалов в соответствие с требованиями законодательства по охране труда	20				
2	Качественное и своевременное исполнение служебных материалов, запросов по учреждению.	10				
3	Отсутствие травматизма среди сотрудников.	15				
4	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных,	10				

	сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.					
5	Организация и контроль ремонтных работ.	20				
6	Работа с аукционной и конкурсной документацией по ремонтным работам.	20				
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

Должность - водитель

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Обеспечение поддержания исправного состояния, безаварийную и надежную работу вверенного автотранспорта	40				
2	Обеспечение сохранности инвентаря и рабочих инструментов	10				
3	Своевременная и качественная подготовка транспортных средств к проведению Технических осмотров	20				
4	Возможное устранение повреждений и неисправностей транспортных средств, или своевременные заявки о необходимом профессиональном ремонте автомобилей	10				
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - заведующий складом

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Исполнение должностных обязанностей в высоком гигиеническом и санитарном качестве	30				
2	Поддержание рабочего места в	10				

	надлежащем санитарном состоянии					
3	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря	5				
4	Своевременное выполнение заявок по заказу продуктов для питания воспитанников, материальных запасов, необходимых для работы учреждения	20				
5	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10				
6	Выполнять дополнительный объем работы	5				
7	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
8	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - кастелянша

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Исполнение должностных обязанностей в высоком гигиеническом и санитарном качестве	20				
2	Поддержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5				
3	Обеспечение сохранности вверенных материальных запасов	10				
4	Своевременное выполнение заявок по заказу одежды, белья, обуви, постельных принадлежностей для воспитанников	10				
5	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10				
6	Хорошие показатели при проведении ежегодной инвентаризации в учреждении	15				
7	Исполнения требований Санитарного законодательства, контроль за качеством при поставках одежды, обуви и белья	10				
8	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно	10				

	- эпидемиологического режима					
	Итого	100				

Должность – машинист по стирке белья

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Исполнение должностных обязанностей в высоком гигиеническом и санитарном качестве	40				
2	Поддержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10				
3	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и аккуратное расходование средств, предназначенных для стирки и ремонта одежды и белья	20				
4	Готовность заменить отсутствующего коллегу, выполнять дополнительный объем работы	10				
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - рабочий по обслуживанию зданий и сооружений

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Поддержание в надлежащем состоянии зданий (сооружений) учреждения	25				
2	Обеспечение сохранности инвентаря и рабочих инструментов	5				
3	Своевременное и качественное осуществление текущего ремонта и ТО систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования.	30				
4	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10				
5	Готовность заменить отсутствующего коллегу, выполнять дополнительный объем работы	10				
6	Уровень коммуникативной культуры:	10				

	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса					
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Обеспечение поддержания исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования	25				
2	Обеспечение сохранности инвентаря и рабочих инструментов	5				
3	Своевременное и качественное проведение планово-предупредительного ремонта электрической части оборудования согласно графика.	25				
4	Устранение повреждений и неисправности обслуживаемых устройств и электрооборудования по заявкам работников учреждения.	10				
5	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	5				
6	Готовность заменить отсутствующего коллегу, выполнять дополнительный объем работы	10				
7	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
8	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - уборщица

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном	40				

	участке, качественное и регулярное проведение генеральных уборок (раз в месяц)					
2	Обеспечение сохранности рабочего инвентаря, аккуратное расходование средств, предназначенных для уборки. Экономное расходование воды и электроэнергии	10				
3	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	20				
4	Готовность заменить отсутствующего коллегу, выполнять дополнительный объем работы	10				
5	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10				
6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	10				
	Итого	100				

Должность - повар

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Обеспечение качественного горячего питания	20				
2	100% выполнение натуральных норм питания обучающихся (повару)	20				
3	Своевременное и качественное ведение документации по питанию (повару)	10				
4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спецодежды	20				
5	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	20				
6	Отсутствие жалоб от обучающихся	5				
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

Должность – кухонный рабочий

№ п.п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1		20				
2		20				
3		10				
4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	20				
5	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	20				
6	Отсутствие жалоб от обучающихся	5				
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно - эпидемиологического режима	5				
	Итого	100				

«Перечень критериев показателей эффективности (КПЭ), критериев оценки деятельности для определения стимулирующих надбавок по итогам работы».

Категория работников	критерии показателей эффективности	размер в %
начальник хозяйственного отдела	- за создание условий для осуществления образовательного процесса; - за эффективность управления; - отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников и обучающихся; - за высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное предоставление отчетности.	от 0 до 35
главный бухгалтер	- за рациональное распределение финансовых средств образовательного учреждения; - за своевременную и качественную подготовку отчетности, сведений по дополнительным запросам и отчетности; - исполнение кассового плана; - создание условий для бесперебойной работы образовательного учреждения.	от 0 до 40
бухгалтерия	- ведение бухгалтерских документов и отчетности, обеспечивающих деятельность образовательного учреждения; - за формирование, обработку и передачу электронных документов и отчетов с использованием программных продуктов; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 60
юрисконсульт	- за исполнение обязанностей «контрактного управляющего»; - за работу на государственных торговых площадках; - за ведение аукционной документации на поставку товаров и выполнение работ; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 85
Инженер по охране труда	- за ведение обязательной и технической документации по охране труда; - за планирование ремонтных работ и контроль за их исполнением; - за технический контроль за состоянием зданий и инженерных систем; - за отсутствие фактов нарушения охраны труда и случаев травматизма среди сотрудников образовательного учреждения	от 0 до 25
специалист по	- за кадровый учет;	от 0 до 25

кадрам	<ul style="list-style-type: none"> - за работу с пенсионным фондом, военкоматом, центром занятости, архивом и т.д.; - за формирование и ведение сведений о трудовой деятельности сотрудников в электронном виде (информационная система ПФР); - ведение баз данных «Апостроф», « ГИС СОЛО» 	
учителя	<ul style="list-style-type: none"> - за позитивную динамику учебных достижений обучающихся; - за участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях разного уровня; - за работу в программе «ГИС СОЛО»; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 40
старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - эффективная работа по организации воспитательного процесса; - отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и обучающихся; - за организацию мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 40
воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> - за состояние нарушений дисциплины в отряде; - за участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях разного уровня; - за создание благоприятного климата в отряде; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 40
музыкальный работник	<ul style="list-style-type: none"> - за творческое и качественное проведение мероприятий; - за участие в мероприятиях педагогических работников образовательного учреждения; - за высокую исполнительскую дисциплину. 	от 0 до 25
Педагог-библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - за наличие и исполнение годового плана мероприятий; - за охват обучающихся, посещаемость библиотеки; - за оформление библиотеки (тематические выставки и т.д.). 	от 0 до 17
инструкторы по труду	<ul style="list-style-type: none"> - за позитивную динамику образовательных результатов обучающихся; - за участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях разного уровня; 	от 0 до 30

	<ul style="list-style-type: none"> - за отсутствие нарушений техники безопасности и травматизма на уроках трудового обучения и трудах; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	
педагоги-психологи	<ul style="list-style-type: none"> - за продуктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса; - за эффективность психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса; - за высокий уровень организации практической, просветительской и психокоррекционной работы; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 30
социальные педагоги	<ul style="list-style-type: none"> - за продуктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса; - за результативность сотрудничества с представителями КДН и ЗП и ОМВД районов, родителями и т.д.; - за ведение на высоком уровне личных дел обучающихся и статистики по обучающимся; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 30
учитель-логопед и учитель-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> - за наличие и ведение документации необходимой для ведения коррекционной работы; - за продуктивное взаимодействие с участниками образовательного процесса; - за позитивную динамику коррекционной работы с обучающимися; - за исполнительскую дисциплину (своевременное выполнение распоряжений, планирования, отчетов). 	от 0 до 25
сотрудники службы режима	<ul style="list-style-type: none"> - за высокий уровень организации работы по соблюдению требований к внутриобъектовому режиму и контроль за соблюдением «Единых требований для обучающихся»; - за предупреждение антиобщественных нарушений дисциплины среди обучающихся в дневное и ночное время; - за отсутствие самовольных уходов среди обучающихся; - за высокую исполнительскую дисциплину. 	от 0 до 25
заведующая складом, кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> - за обеспечение сохранности материальных ценностей; - за оперативность решения возникающих вопросов по обеспечению образовательного процесса материальными ценностями; - за соблюдение требований СанПиН, ПБ и ТБ; 	от 0 до 60

	- за отсутствие жалоб от сотрудников образовательного учреждения.	
уборщицы, рабочие по стирке	- за качественное содержание закреплённой территории; - за отсутствие жалоб на качество выполняемой работы от сотрудников образовательного учреждения; - за соблюдение требований СанПиН, ПБ и ТБ; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 30
рабочие по обслуживанию зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	за своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок обслуживаемых участков; - за бесперебойное обеспечение работы инженерных систем; - за отсутствие жалоб на качество выполняемой работы от сотрудников образовательного учреждения; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 25
водители	- за содержание закреплённого транспорта в рабочем состоянии; - за отсутствие ДТП и штрафов ГИБДД; - за отсутствие жалоб на качество выполняемой работы от сотрудников образовательного учреждения; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 35
Работники столовой	- за высокую организацию работы столовой по обеспечению горячим питанием обучающихся; - за соблюдение требований СанПиН при организации питания; - за отсутствие жалоб на качество приготовленной пищи от обучающихся; - за высокую исполнительскую дисциплину.	от 0 до 35

«Перечень должностей, по которым устанавливается профессиональная стимулирующая надбавка».

1. Должности, имеющие по общероссийскому справочнику статус «специалист», которым устанавливается повышающий коэффициент уровня квалификации:

№ п/п	Должность
1	главный бухгалтер
2	начальник хозяйственного отдела
3	начальник службы режима и безопасности
4	учитель
5	педагог-психолог
6	социальный педагог
7	учитель-дефектолог
8	учитель-логопед
9	инструктор по труду
10	старший воспитатель
11	воспитатель
12	инструктор по физкультуре
13	методист
14	педагог дополнительного образования
13	бухгалтер
14	специалист по кадрам
15	контрактный управляющий
16	специалист по охране труда
17	педагог-библиотекарь

2. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается приказом по образовательному учреждению по основной должности на отчетный период в пределах фонда оплаты труда.

3. Отчетные периоды:

- ежеквартальный;
- полугодовой;
- годовой.

« Согласовано»

Председатель

профсоюзного

комитета

Протокол