

ПРИНЯТО
На заседании общего собрания работников
образовательной организации
Протокол № 1
от 31.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО

Пр. № 74/30
от 31.08.2020г.

Директор
Березнева Н.П.



**П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ**

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Глажевская средняя общеобразовательная школа»**

п. Глажево
Ленинградская область

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между МОУ «Глажевская СОШ» (далее – учреждение) и работниками учреждения (далее – работники).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области (далее – Комитет по образованию), в диапазоне от 1 до 5.

1.3. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2020 года не менее 12800 рублей при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.4. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, а также на сайте учредителя.

1.5. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказом директора учреждения, а директора учреждения – правовыми актами Комитета по образованию с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

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

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

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.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются учреждением, согласно Постановления администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №1183 от 29.06.2020 года.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. 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 учреждением.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

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

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

заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории равен 1,0.

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
|--------------------------|----------------------------------------|----------|
| Педагогические работники | высшая категория | 0,30 |
| | первая категория | 0,20 |

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

| Звание | Надбавка |
|-------------------------------------------------|----------|
| Почетное звание «Народный», «Заслуженный» | 0,30 |
| 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.

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

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

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

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

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

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij} ,$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу: воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог; старший вожатый.

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

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

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

2.18. Распределение учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления ежегодно утверждается приказом Комитетом по образованию на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностным окладам директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

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

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

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

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

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

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. 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.

3.5. За выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются следующие выплаты¹:

| № п/п | Категории работников, виды работ (обязанностей) | Выплата |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Педагогическим работникам учреждения за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) | 5000 руб. |
| 2 | Педагогическим работникам учреждения за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации) | 5000 руб. |
| 3 | Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: | |
| | - по русскому и родному языку | 20% РДО |
| | - по математике | 15% РДО |
| | - учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению | 10% РДО |

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

Выплаты, указанные в пунктах 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.

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

| № п/п | Категории работников, виды работ (обязанностей) | Выплата |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 4 | Педагогическим работникам за заведование кабинетом физики, химии, информатики, технологии, спортивным залом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности) | 10% РДО |

3.6. 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.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.6 настоящего Положения.

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 учреждения за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ² | 20 |
| 2 | Отдельным категориям работников учреждения (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ³ | 20 |
| 3 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ⁴ | 20 |

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются из

² 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.

³ Выплата назначается в полном размере старшему вожатому в случае его 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.

⁴ 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.

следующего перечня выплат(**Приложение 3**):

- 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. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.1. и 4.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- директору учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и (или) критериев оценки деятельности учреждения (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ должно в преобладающей степени зависеть от усилий соответственно учреждения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от

применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, устанавливается механизм или формула, предполагающая увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением директора).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

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

4.15. 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 настоящим Положением (**Приложение 1, Приложение 2**).

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки

деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется на основании решения Комиссии по распределению средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда, которая действует на основании Положения с учетом мнения представительного органа работников (для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по образованию - до сведения директора учреждения.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) 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.

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению Комитета по образованию.

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.

4.19. 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.

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

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района и Комитета по образованию Киришского муниципального района.

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

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

4.22. Расчёт премиальных выплат производится по формулам отдельно для административных работников, отдельно для педагогических работников (**Приложение 4**).

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

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

Для директора учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по образованию, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказами директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета по образованию.

4.25. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются **заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, социальному педагогу, библиотечарю**и обслуживающему персоналу в процентах к должностному окладу (пропорционально отработанному времени в отчетном периоде) на основании КПЭ конкретного работника и учреждения в целом по представлению руководителя образовательного учреждения. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются **педагогу – психологу, старшему вожатому, воспитателю** в денежном эквиваленте (пропорционально отработанному времени в отчетном периоде) на основании КПЭ конкретного работника и учреждения в целом по представлению руководителя образовательного учреждения(**Приложение 2**).

4.26. Персональный размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам устанавливается на основании КПЭ конкретного работника, независимо от стажа и объема нагрузки (**Приложение 1**).

4.27. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за отчетный период определяется следующим образом:

для измерения результативности труда по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей, каждому показателю присваивается определённый денежный эквивалент (рубли);

педагогические работники ежемесячно ведут заполнение оценочного листа показателей результативности и качества деятельности с предоставлением информации руководителям методических объединений учреждения или заместителям руководителя учреждения по направлению до 20 числа каждого календарного месяца, в декабре - до 15 числа;

руководители методических объединений и заместители руководителя учреждения по направлениям ежемесячно ведут мониторинг профессиональной деятельности работников и в срок до 23 числа текущего месяца, в декабре - до 16 числа подают представления в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отражающие результативность деятельности работников за текущий месяц;

комиссия производит подсчёт **общей суммы** по всем показателям, набранной педагогическим работником.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается Комитетом по образованию.

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

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

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

где:

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

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

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8, 3.9, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 12 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

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

Для вакантных должностей показатели КК_j, КТ_j, ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.2. Комитет по образованию в целях рассмотрения плана учреждения определяет годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников

муниципальных бюджетных и автономных учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом по образованию.

7. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

7.1. 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. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. 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.

7.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

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

7.5. 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_і – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

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

ЧМ_і – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-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, 3.7 настоящего Положения.

Критерии и показатели результативности и качества деятельности учителя

| № п/п | Критерии оценки | Показатели критериев, % от должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников), денежный эквивалент |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период (месяц, четверть, полугодие, год). | | |
| 1.1 | <p>Результаты выполнения учебных программ (Оценивается усреднённый показатель качества всех учащихся каждого учителя по результатам годового качества знаний в сравнении с предыдущим периодом. Доля отметок соответствующих годовой (%), амплитуда расхождений до 15%):</p> <ul style="list-style-type: none"> - по предметам первой категории сложности (русский язык, родной язык, математика (алгебра, геометрия), иностранный язык, физика, химия). - по предметам второй категории сложности (литература, литературное чтение, родная литература, история, природоведение, география, биология, право, обществознание, второй иностранный язык, экология). - по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, ИКТ, ОБЖ, МХК (оценивается по итогам года)) | <p>60%-100% - 5% 50%-59% - 4% 40%-49% - 3%</p> <p>75%-100% - 5% 60%-74% - 4% 50%-59% - 3%</p> <p>90%-100% - 4% 80%-89% - 3% 70%-79% - 2%</p> |
| 1.2 | Достижение и динамика количества учащихся, обучающихся на «4» и «5» по предмету по итогам года | до 1500 руб. |
| 1.3 | <p>Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11 и 9 классов:</p> <p>Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11х классов (по окончании года), при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при показателе выше среднего по району (городу); - при показателе выше среднего по региону (области); <p>За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 80 баллов (исключение математика (профиль от 70 и выше))</p> <p>За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 70 баллов (исключение математика (профиль от 60 и выше))</p> | <p>- 3% - 5%</p> <p>1000 руб.</p> <p>800 руб.</p> |
| 1.4 | <p>Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9х классов (по окончании года), при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при показателе выше среднего по району (городу); - при показателе выше среднего по региону (области); <p>За каждого обучающегося 9 класса, получившего «5»</p> | <p>- 2% - 3%</p> <p>500 руб.</p> |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1.5 | Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и результатов контрольных/оценочных процедур | |
| | Корреляция более 90 % | до 1000 руб. |
| | Корреляция 80-90% | до 800 руб. |
| 1.6 | Корреляция результатов внутренней и внешней (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР) оценки знаний обучающихся при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки, при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки: | |
| | Корреляция более 90 % | до 2000 руб. |
| | Корреляция 80-90% | до 1500 руб. |
| 1.7 | За работу по подготовке к ГИА (за каждого обучающегося, выбравшего экзамен для сдачи): | 0,5% |
| 1.8 | Сопровождение учащихся, участвующих при подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по предмету (за одну работу): | 150 руб. |
| 1.9 | Результативность участия обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников | |
| | победители муниципального этапа | до 3000 руб. |
| | призеры муниципального этапа | до 1000 руб. |
| | победители регионального этапа | до 8000 руб. |
| 1.10 | призеры регионального этапа | до 6000 руб. |
| | Результативность участия обучающихся вразличного уровня конкурсах, соревнованиях, проектах: | |
| | Очное личное участие по факту предоставления протоколов работы жюри | |
| | победители школьного этапа | до500 руб. |
| | призер школьного этапа | до250 руб. |
| | победители муниципального этапа | до2000 руб. |
| | призеры муниципального этапа | до1000 руб. |
| | победители регионального этапа | до4000 руб. |
| | призеры регионального этапа | до3000 руб. |
| | победители всероссийского этапа | до6000 руб. |
| | призеры всероссийского этапа | до5000 руб. |
| | Очное командное участие, в том числе участие класса* по факту предоставления протоколов работы жюри | |
| | победители школьного этапа | до400 руб. |
| | призер школьного этапа | до250 руб. |
| | победители муниципального этапа | до1000 руб. |
| | призеры муниципального этапа | до500 руб. |
| | победители регионального этапа | до2000руб. |
| | призеры регионального этапа | до1500 руб. |
| | победители всероссийского этапа | до3000 руб. |
| | призеры всероссийского этапа | до2500 руб. |
| 2. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта. | | |
| 2.1. | Активное внедрение новых технологий в образовательный процесс (информационные технологии, проектная деятельность: - «Сбербанк. Вклад в будущее» И другие | до 1000 руб. |
| 2.2 | Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Библиотекарь года», «За нравственный подвиг учителя», «Педагог-психолог года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагогический дебют». | |
| | участник муниципального этапа | до 750руб. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| | победитель муниципального этапа | до 3000 руб. |
| | призер муниципального этапа | до 1500руб. |
| | победитель регионального этапа | до 6000 руб. |
| | призер регионального этапа | до 4000 руб. |
| | победитель всероссийского этапа | до 8000руб. |
| | призер всероссийского этапа | до 25000 руб. |
| 2.3 | Очное участие в профессиональных конкурсах, не перечисленных в п. 2.2. | до 1000 руб. |
| 2.4 | Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на Педсоветах, круглых столах, семинарах и т.п.) | |
| | Школьный уровень | до 300 руб. |
| | Муниципальный (городской) уровень | до 500 руб. |
| | Региональный уровень | до 1000 руб. |
| | Федеральный уровень | до 2000 руб. |
| 2.5 | Наличие публикаций в СМИ, сборниках. | до 1000 руб. |
| 2.6 | Инновационная деятельность педагога (по приказу) | До 2000 руб. |
| 3. Организация и результативность разных видов деятельности. | | |
| 3.1. | Организация горячего питания обучающихся класса за счет родительских средств | |
| | с охватом не менее 80% от количества обучающихся, не получающих льготное или бесплатное питание | 500 руб. |
| | с охватом 95% и более от количества обучающихся, не получающих льготное или бесплатное питание. | 700 руб. |
| 3.2. | Качество работы со школьной документацией (журналы, рабочие программы, личные дела, отчеты, актов посещения семей и др.)* *Заполняется ежемесячно администрацией школы. | До 500 руб. |
| 3.3. | За работу по реализации Плана подготовки к ГИА, ВПР (начальные классы), при наличии документации. | до 1000 руб. |
| 3.4. | Организация учебных экскурсий, образовательных мероприятий: <i>В пределах города Кириши и Киришского района</i> <i>В пределах Санкт-Петербурга и Ленинградской области</i> - многодневные | До 500 руб. До 1000 руб. До 2000 руб. |
| 4. Общественная деятельность | | |
| 4.1 | Выполнение разовых поручений Размер выплаты зависит от вида работы. | До 2000 руб. |
| 4.2 | Организация и проведения мероприятий, повышающих рейтинг образовательного учреждения | До 1000 руб. |
| 4.3 | За заведование кабинетом (кроме кабинетов, указанных в подподпункте 4 подпункта 3.5.): - сохранность мебели и интерьера; - оформление тематических стендов: - классный уголок; - уголок безопасности; - подготовка к государственной итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ); - всероссийские проверочные работы (ВПР); - предметные уголки. | до 500 руб. |

| | | | |
|--------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| | | предпрофильного и профильного обучения | |
| | | 2.9. Эффективная организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями города и района | До 1% |
| | | 2.10. Эффективная организация дистанционного обучения | До 2% |
| | | 2.11. Выполнение работ в автоматизированных информационных системах (ГИС СОЛО) и на прочих сайтах с применением структуры документооборота | До 4% |
| 3. | Социализация | 3.1. Уровень организации каникулярного отдыха | До 1% |
| | | 3.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях | До 2% |
| 4. | Эффективность управленческой деятельности | 4.1. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, Совет Родителей и т.д.) | До 1% |
| | | 4.2. Обеспечение информационной открытости МОУ "Глажевская СОШ" (работа сайта, мониторинги) | До 2% |
| | | 4.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня) | До 2% |
| | | 4.4. Уровень обеспечения кадрового ресурса (своевременная аттестация педагогических работников, повышение квалификации работников) | До 2% |
| | | 4.5. Исполнительская дисциплина | До 5% |
| | | 4.6. Выполнение особо важных заданий и поручений | До 5% |
| Итого | | | 50% |

| | | | |
|--------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| | | лабораторий, руководство методическим объединением классных руководителей 2.11. Выполнение работ в автоматизированных информационных системах (ГИС СОЛО, Навигатор дополнительного образования Ленинградской области) и на прочих сайтах с применением структуры документооборота | До 4% |
| 3. | Социализация | 3.1. Уровень организации каникулярного отдыха 3.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях 3.3. Профилактическая работа с учащимися и семьями "группы риска". Отсутствие правонарушений | До 2% До 2% До 2% |
| 4. | Эффективность управленческой деятельности | 4.1. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, Совет школы, Совет отцов и т.д.) 4.2. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги) 4.5. Исполнительская дисциплина 4.6. Выполнение особо важных заданий и поручений | До 1% До 3% До 5% До 5% |
| Итого | | | 50% |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности **заведующего хозяйством**

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Процент от должностного оклада |
|--------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Качество и общедоступность общего образования | <p>1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)</p> <p>1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</p> | <p align="center">До 2%</p> <p align="center">До 2%</p> |
| 2. | Создание условий для осуществления образовательного процесса | <p>2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)</p> <p>2.2. Обеспечение эффективной работы по созданию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>2.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>2.4. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)</p> <p>2.5. Установление связей с предприятиями, организациями, способствующих укреплению материально-технической базы учреждения</p> <p>2.6. Благоустройство территории школы, озеленение</p> <p>2.7. Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией (в том числе экономическая работа), прочих специальных типов работ, требующих особой степени ответственности</p> <p>2.8. Выполнение работ в автоматизированных информационных системах (АИС «АЦК-Финансы», АИС «АЦК-Планирование», Системе "Свод-Смарт") и на прочих сайтах (https://bus.gov.ru/pub/, https://zakupki.gov.ru/, https://www.gosuslugi.ru/, https://lk.fss.ru/, https://sbis.su и т.д.) с применением структуры документооборота</p> | <p align="center">До 5%</p> <p align="center">До 5%</p> <p align="center">До 7%</p> <p align="center">До 2%</p> <p align="center">До 2%</p> <p align="center">До 2%</p> <p align="center">До 10%</p> <p align="center">До 3%</p> |

| | | | |
|--------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | |
| 3. | Эффективность управленческой деятельности | <p>4.1. Качественное ведение учёта и содержания материально-технических средств, своевременное их пополнение и списание</p> <p>4.2 Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной организации</p> <p>4.3. Выполнение обязанностей контрактного управляющего</p> <p>4.4. Эффективное исполнение плана ФХД</p> <p>4.5. Исполнительская дисциплина</p> <p>4.6. Выполнение особо важных заданий и поручений</p> | <p>До 5%</p> <p>До 2%</p> <p>До 10%</p> <p>До 3%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> |
| Итого | | | 80% |

**Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя
директора по безопасности**

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Процент от должностного оклада |
|--------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Качество и общедоступность общего образования | 1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки) | До 2% |
| | | 1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса | До 2% |
| 2. | Создание условий для осуществления образовательного процесса | 2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности) | До 2% |
| | | 2.2. Обеспечение эффективной деятельности обеспечивающих и защитных систем школы | До 5% |
| | | 2.3. Отсутствие ситуаций, представляющих опасность жизни и здоровью учащихся и работников учреждения | До 3% |
| | | 2.4. Своевременное представление отчётной документации | До 5% |
| | | 2.5. Вакцинация работников и учащихся | До 5% |
| 3. | Социализация | 3.1. Организация участия обучающихся школы в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня под руководством заместителя директора по безопасности | До 10% |
| 4. | Эффективность управленческой деятельности | 4.1. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги) | До 3% |
| | | 4.2. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня по вопросам безопасности и здоровьесбережения | До 3% |
| | | 4.3. Исполнительская дисциплина | До 5% |
| | | 4.5. Выполнение особо важных заданий и поручений | До 5% |
| | | Итого | |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности главного бухгалтера

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Процент от должностного оклада |
|--------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности | <p>1.1. Отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки</p> <p>1.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдение кассовой дисциплины</p> <p>1.3. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, плана ФХД, отсутствие случаев неэффективного использования бюджетных средств</p> <p>1.4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками, по налогам и взносам</p> <p>1.5. Организация работы по персонифицированному учету</p> <p>1.6. Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией (в том числе экономическая работа), прочих специальных типов работ, требующих особой степени ответственности</p> <p>1.7. Своевременная разработка проектов внутренних локальных актов</p> <p>1.8. Выполнение работ в автоматизированных информационных системах (АИС «АЦК-Финансы», АИС «АЦК-Планирование», Системе "Свод-Смарт") и на прочих сайтах (https://bus.gov.ru/pub/, https://zakupki.gov.ru/, https://www.gosuslugi.ru/, https://lk.fss.ru/, https://sbis.su) с применением структуры документооборота (Системе дистанционного банковского обслуживания «СБЕРБАНК БИЗНЕС ОНЛАЙН»)</p> <p>1.9. Исполнительская дисциплина</p> <p>1.10. Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий по поручению руководителя, вышестоящих органов</p> | <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 5%</p> <p>До 5%</p> <p>До 5%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 5%</p> <p>До 5%</p> |

| | | |
|--------------|-------------------------------------------------------|------------|
| | 1.11. Подготовка документов для архивного хранения | До 10% |
| | 1.12. Выполнение работы по учету внебюджетных средств | До 5% |
| Итого | | 90% |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности библиотекаря

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Процент от должностного оклада |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Эффективная деятельность по организации работы с книжным фондом, развитию читательского интереса | 1.1. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана учебной литературой | До 5% |
| | | 1.3. Организация информационно-методической работы, тематических выставок | До 5% |
| | | 1.4. Использование ИКТ в ведении учета и создание базы данных о работе библиотеки | До 2% |
| | | 1.5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ (выше 75%) | До 5% |
| | | 1.6. Проведение читательских конференций и конкурсов | До 5% |
| | | 1.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства | До 5% |
| | | 1.8. Организация внеурочной деятельности обучающихся | До 7% |
| | | 1.9. Обеспечение информационной открытости учреждения | До 3% |
| | | 1.10. Исполнительская дисциплина | До 5% |
| | | 1.11. Выполнение особо важных заданий и поручений | До 5% |
| | | Итого | |

**Критерии и показатели результативности и качества деятельности
социального педагога**

| № п/п | Наименование показателя | Процент от должностного оклада |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | Результативность инновационной деятельности социального педагога, участия в конкурсах профессионального мастерства, обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах: Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень | До 3% До 5% До 7% |
| 2 | Коррекция отклонений в развитии обучающихся | |
| | Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении (оценивается по итогам четверти и года) Ниже уровня прошлого года На уровне прошлого года Выше уровня прошлого года | 0% До 5% До 7% |
| 3 | Ведение страницы на школьном сайте (страница систематически обновляется) | До 5% |
| 4 | Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей) | До 5% |
| 5 | Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: Публикации в сетях Публикации в печатных изданиях | До 3% До 5% |
| 6 | Охват учащихся горячим питанием (показатель выше среднерайонного, среднеобластного) | До 3% До 5% |
| 7 | Выполнение особо важных поручений | До 5% |
| 8 | Исполнительская дисциплина | До 3% |
| Итого | | 42% |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности педагога-психолога

| № п/п | Показатели | Денежный эквивалент (руб.) |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1 | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах: Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень | До 500 руб. До 1000 руб. До 1500 руб. |
| 2 | Коррекция отклонений в развитии обучающихся Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении (оценивается по итогам четверти и года) Ниже уровня прошлого года На уровне прошлого года Выше уровня прошлого года | 0 руб. До 200 руб. До 500 руб. |
| 3 | Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий Публикации в сетях Публикации в печатных изданиях | До 200 руб. До 1000 руб. |
| 4 | Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, руководство методическими объединениями Муниципальный уровень: Региональный уровень: Всероссийский уровень: | До 500 руб. До 1000 руб. До 1500 руб. |
| 5 | Ведение страницы на школьном сайте (страница систематически обновляется) | 500 руб. |
| 6 | Подготовка документов для ПМПк | До 500 руб. |
| 7 | Выполнение особо важных поручений | До 1000 руб. |
| 8 | Исполнительская дисциплина | До 500 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности старшего вожатого

| № п/п | Наименование показателя | Денежный эквивалент (руб.) |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. | Разработка и реализация программ развития и деятельности детских общественных организаций и объединений | До 500 руб. |
| 2. | Результативность проводимых воспитательных, оздоровительных, досуговых мероприятий (массовость, зрелищность, гласность, новые формы) | До 300 руб. |
| 3. | Распространение собственного положительного опыта (открытые мероприятия, участие в конкурсах, публикации в СМИ) | До 300 руб. |
| 4. | Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов) | До 200 руб. |
| 5. | Эффективность и результативность (отчеты, дежурства, работа в вечернее время, документация) | До 500 руб. |
| 6. | Эффективность работы детских органов самоуправления. | До 500 руб. |
| 7. | Выполнение дополнительных функций | До 300 руб. |
| 8. | Выполнение особо важных поручений | До 500 руб. |
| 9. | Исполнительская дисциплина | До 300 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности воспитателя

| № п/п | Наименование показателя | Денежный эквивалент (руб.) |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. | Наличие разнообразных форм внеурочной деятельности. | До 500 руб. |
| 2. | Эффективность участия в реализации программ развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности. | До 500 руб. |
| 3. | Эффективность участия в реализации программ развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности. | До 500 руб. |
| 4. | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. | До 500 руб. |
| 5. | Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.), результативность работы по профилактике травматизма) | До 500 руб. |
| 6. | Выполнение особо важных поручений | До 2000 руб. |
| 7. | Исполнительская дисциплина | До 1000 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности уборщика служебных помещений

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|---------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие замечаний | 1. Качественное содержание участков в соответствии с СанПин | Ежемесячно | |
| | | 1.1. Стены в кабинетах | | до 2% |
| | | 1.2. Стены в рекреации | | до 2% |
| | | 1.3. Полы | | до 2% |
| | | 1.4. Плинтуса | | до 2% |
| | | 1.5. Радиаторы | | до 2% |
| | | 1.6. Подоконники | | до 2% |
| | | 1.7. Окна | | до 2% |
| | | 1.8. Мебель, лампы | | до 2% |
| | | 1.9. Сан.узлы | | до 2% |
| Выплаты за эффективность и результативность | Отсутствие замечаний | 2. Участие по благоустройству помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах, мытье и утепление окон, стирка штор, уход за цветами | Ежемесячно | 2% |
| | | 3. Замещение отсутствующего работника, выполнение особых поручений | | до 3% |
| | | 4. Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов | | 1% |
| | | 5. Наличие маркировки на учебных партах и стульях | | 1% |
| | | 5.1. Столовая - столовые приборы; спорт зал- спорт. оборудование | | |
| | | 6. Наличие маркировки на уборочном инвентаре | | 1% |
| | | ИТОГО | | |
| Премиальные выплаты | При наличии экономии | Работы по косметическому ремонту, особые поручения и т.д. | | До 10000 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности гардеробщика

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|---------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие замечаний | 1. Качественное содержание участков в соответствии с СанПин (гардероб, холл) | Ежемесячно | |
| | | 1.1. Стены | | до 2% |
| | | 1.2. Полы | | до 2% |
| | | 1.3. Плинтуса | | до 2% |
| | | 1.4. Радиаторы | | до 2% |
| | | 1.5. Подоконники | | до 2% |
| | | 1.6. Окна | | до 2% |
| | | 1.7. Решетки | | до 2% |
| | | 2. Соблюдение правил этики общения с участниками образовательного процесса | | 1% |
| | | 3. Работа с утерянными вещами | | до 2% |
| Выплаты за эффективность и результативность | Отсутствие замечаний | 4. Участие в благоустройстве помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах, мытье окон, стирка штор, уход за цветами | Ежемесячно | до 2% |
| | | 5. Замещение отсутствующего работника | | до 3% |
| | | 6. Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов | | 1% |
| | | 7. Совмещение обязанностей (помощь плотнику, уборщику территории) | | до 3%; |
| | | | ИТОГО | |
| Премиальные выплаты | При наличии экономии | Работы по косметическому ремонту, особые поручения и т.д. | | До 5000 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности дворника

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие замечаний, обязательно е сообщение заведующем у хозяйством о выявленных неисправностях | 1. Качественное содержание пришкольной территории в соответствии с СанПин | Ежемесячно | |
| | | 1.1. Обрезка кустарников и деревьев, кошение травы, посезонная очистка двора от листьев и снега, летний полив газонов, посыпка дорожек песком. | | до 5% |
| | | 1.2. Содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию ОУ и выходов эвакуации. | | до 5% |
| | | 1.3. Своевременное выявление неисправностей: ограждения территории, нарушения целостности окон и замков. | | до 3% |
| | | 1.4. Содержание в надлежащем состоянии территории спортивных площадок, выявление и исправление неисправностей | | до 5% |
| Выплаты за эффективность и результативность | Отсутствие замечаний | 2. Участие в благоустройстве помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах. | Ежемесячно | до 2% |
| | | 3. Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов | | 1% |
| | | 4. Совмещение обязанностей (помощь плотнику, уборщику территории, вахтеру) | | до 5% |
| ИТОГО | | | | |
| Премияльные выплаты | При наличии экономии | Работы по косметическому ремонту, особые поручения и т.д. | Ежеквартально | До 10000 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности работника по КОРЗ

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты, % |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие замечаний, обязательное сообщение заведующему у хозяйством о выявленных неисправностях | 1.Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок | Ежемесячно | до 15-% |
| | | 2.Качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели, конструкций здания | | до 4% |
| Выплаты за эффективность и результативность | Отсутствие замечаний | 3.Участие в благоустройстве помещений и территории школы, в субботниках, общественных работах. | Ежемесячно | до 2% |
| | | 4.Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов | | 1% |
| | | 5. Обеспечение сохранности здания (совмещение обязанностей, помощь дворнику, сантехнику) | | до 4% |
| ИТОГО | | | | |
| Премиальные выплаты | При наличии экономии | Работы по косметическому ремонту, особые поручения и т.д. | Ежеквартально | До 10000 руб. |

Критерии и показатели результативности и качества деятельности лаборанта

| № п/п | период | Показатели | Расчет показателя | Размер выплаты, % |
|--------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1 | Эффективность работы | | | |
| 1.1 | Ежемесячно | Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ | Отсутствие замечаний | До 5 % |
| 1.2 | Ежемесячно | Участие в модернизации материально-технической базы лабораторий | По представлению руководителя структурного подразделения | До 5% |
| 1.3 | Ежемесячно | Участие в разработке технического задания при закупке оборудования | По представлению руководителя структурного подразделения | До 5% |

| | | | | |
|-----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|
| 1.4 | Ежемесячно | Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лабораторий (увеличение показателя относительно прошлого периода) | По представлению руководителя структурного подразделения | До 5% |
| 1.5 | Ежемесячно | Участие в составе рабочих и т.п. групп | участие | До 5 % |
| 2 | Иные выплаты по стимулированию труда сотрудников | | | |
| 2.1 | За эффективность и результативность | | по решению директора | до 5% |
| 2.2 | За высокий уровень ответственности | | по решению директора | до 5% |
| 2.3 | Иные выплаты по решению директора | | по решению директора | |

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

1. За организацию и ведение документации по бесплатному питанию обучающихся и выдаче молока или иного молочного продукта обучающимся 1-11 классов - до 30% от должностного оклада.
2. За ведение и обновление школьного сайта –до 1000 рублей.
3. За ведение системы ГИС «СОЛО» -до 3000 рублей.
4. За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 5000 рублей.
5. Педагогическим работникам за проверку письменных работ и контурных карт по предметам: физика, химия, биология, история, ИЗО, обществознание, география, литература– в размере до 7% должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников).
6. Социальному педагогу и педагогу-психологу за организацию работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации и качественное и своевременное оказание помощи опекаемым и приемным семьям – до 20 % должностного оклада.
7. За перевозку обучающихся от места проживания до школы и обратно (водителю школьного автобуса) – до 5000 рублей.
8. За сопровождение обучающихся во время перевозки в школьном автобусе – до 500 рублей.

Премияльные выплаты к значимым датам и событиям

1. К профессиональным праздникам до 1000 руб.
2. К юбилейным датам до 3000 руб.
3. В связи с награждениями
 - Благодарностью Комитета по образованию Киришского района – 1500 руб.
 - Грамотой Комитета по образованию Киришского района – 2000 руб.
 - Благодарностью Администрации Киришского муниципального района – 2500 руб.
 - Почетной грамотой Администрации Киришского муниципального района – 3000 руб.
 - Благодарностью Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 3500 руб.
 - Почетной грамотой Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 4000 руб.
 - Благодарностью Губернатора Ленинградской области, Благодарностью Законодательного собрания Ленинградской области – 4000 руб.
 - Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Почетным дипломом Законодательного собрания Ленинградской области – 5000 руб.
 - Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – 10000 руб.

Профессиональные стимулирующие надбавки

1. Учителям за организацию профильного обучения до 1000 рублей.
2. Учителям за руководство методическими объединениями учителей школы до 500 рублей.

3. Библиотекаря за формирование, сохранность, учет библиотечного фонда, ауди-видеотеки в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО до 50% от должностного оклада.

4. За работу с кадровыми документами 300 рублей.

5. За организацию и ведение воинского учета 300 рублей.

6. За подготовку документов для архивного хранения 300 рублей.

7. За инновационную деятельность педагога – до 20% от должностного оклада

8. Молодым специалистам – до 30% от должностного оклада.

9. Педагогическим работникам за осуществление наставничества - до 10% от должностного оклада.

10. За звание Почетного работника общего образования РФ – до 20% от должностного оклада.

Расчёт премиальной выплаты

1. Расчёт премиальной выплаты для административных работников

Размер премиальной выплаты по итогам работы для административных работников определяется по количеству баллов по формуле:

РПВ=Кб*К, где

РПВ – ежемесячная надбавка стимулирующего характера (устанавливается в % от должностного оклада, устанавливается пропорционально отработанному времени в конкретном месяце)

Кб – количество процентов в конкретном месяце.

К – коэффициент, соответствующий наличию дисциплинарных взысканий, примененных к административному работнику в конкретный месяц. К принимает следующие значения:

1 – отсутствие дисциплинарных взысканий

0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны директора по выполнению должностных обязанностей

0,7 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания

0 - при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца

2. Расчёт премиальной выплаты для педагогических работников

Размер премиальной выплаты по итогам работы для педагогического работника определяется по формуле:

РПВ = СК*АК, где

РПВ – размер премиальной выплаты по итогам работы

СК – сумма, набранная педагогическим работником по всем критериям за конкретный месяц

АК – административный коэффициент, который принимает значения от 1 до 0:

1 – отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны администрации учреждения по выполнению должностных обязанностей

0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей

0,5 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания

0 - при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца