

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»  
(МБОУ «СОШ № 1»)**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Протокол № 2 от 21.03.2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом МБОУ «СОШ № 1»  
от «21» марта 2025 г. № 65

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного органа  
МБОУ «СОШ № 1»  
Е.П. Абрамова  
21.03.2025г.

Подписано  
цифровой  
подписью:  
Альбицкая Елена  
Анатольевна



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Сосновоборского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников состоит из:  
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника фиксируются в трудовом договоре с работником и утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

1.7. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

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

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы

работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:  
при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Сосновоборского городского округа – с даты введения новой расчетной величины;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

1.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

## **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации**

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Φ – фактический объем педагогической или учебной (преподавательской) работы, в часах;

Н – норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа.

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Методист, педагог-психолог, воспитатель	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Преподаватель-организатор ОБЗР, тьютор, учитель, педагог-библиотекарь, учитель – логопед, учитель - дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75 без высшего образования – 1,45
Заведующий библиотекой	2,6
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2-й КУ – 3,0
Бухгалтер, экономист, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам	1-й КУ – 1,95 2-й КУ – 2,05
Контрактный управляющий	2,5
Заведующий хозяйством	1,55
Вожатый	1,25
Лаборант	1,30
секретарь	1,20
Дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, уборщик территорий	1,05

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

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

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

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

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

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле:

$$ВК = ДО \cdot КК$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждения, рассчитанным в соответствии постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26 октября 2020 г. № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада директора учреждения
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора по воспитательной работе	90
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	90
Заместитель директора по безопасности	90
Заместитель начальника	90
Главный бухгалтер	90

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности):

доплата за расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работнику, замещающему педагогического работника менее двух месяцев, оплата производится:

- 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);

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

### **Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и характера.

3.8. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.1-3.7, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с приложением № 2 к Положению.

3.9. Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

## **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

неисполнения или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

недостижение средних по Сосновоборскому городскому округу значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

получением учреждением представлений и предписаний надзорных органов по вине работника;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника;

обоснованные жалобы родителей.

Основанием для не назначения или снижения выплат стимулирующего характера работникам учреждения является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

за фактически отработанное время зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы))– премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, стимулирующая надбавка по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

### **Премиальные выплаты по итогам работы**

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, за год.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3 - 4 к настоящему Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах.

4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).



### **Стимулирующая надбавка по итогам работы**

4.12. 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.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не более ставки, и выплачивается в течение следующего периода.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются показатели эффективности и результативности деятельности и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 6 к Положению. В случае изменения сотрудником учреждения должности для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются показатели эффективности и результативности деятельности и (или) критерии оценки деятельности согласно должности, занимаемой работником в отчетный период.

4.15. Заседания комиссии по оплате труда для всех работников учреждения производятся в конце текущего квартала (в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал), и (или) в конце текущего календарного года (в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год).

- Административному персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению руководителя Учреждения.

- Педагогическому персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе или руководителя учреждения.

- Учебно-вспомогательному персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения или руководителя учреждения.

- Обслуживающему персоналу стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по представлению заместителя директора по хозяйственной работе.

Работа комиссии завершается составлением оценочного листа учета показателей критериев оценки деятельности работников, утвержденного по форме согласно Приложению № 8 к Положению, для начисления стимулирующей надбавки по итогам работы на следующий квартал (год), в который вносится итоговое количество процентов по каждому работнику.

Начисление производится с учетом фактически отработанного времени. Фактически отработанное время не включает в себя период нахождения сотрудника в отпуске (оплачиваемом или неоплачиваемом), период оплаты по среднему заработку, а также период временной нетрудоспособности.

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

4.16. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях: (Приложение № 5)

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

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

4.19. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, по безопасности, по хозяйственной работе, руководителей ШМО с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии.

4.20. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.

4.21. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.16 Приложение № 5 настоящего Положения, и заявленному размеру премии.

4.22. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

4.24. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)**

4.25. Работникам учреждения производятся премиальными выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональному празднику – «День учителя»;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти – 5000,00 руб.,
- наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области - 3000,00 руб.

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

## **5. Материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в размере до 5000 руб. в следующих случаях:

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

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 5000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю или иному лицу, явившему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или одного из родственников, законного представителя или иного лица, явившему на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

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

## **6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы**

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы за месяц, в соответствии с приложением № 3 в период с 26 по 29 число каждого месяца, за декабрь в период с 15 по 20 декабря;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал в соответствии с приложением № 6 в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;

для назначения годовой премии в соответствии с приложением № 4 в период с 15 по 20 декабря.

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

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – КРСЧОТ) на основе оценочного листа работника по форме, согласно приложению № 7, к данному Положению.

6.3. Оценочный лист, согласно приложению № 7, к данному Положению составляется и представляется в КРСЧОТ непосредственно работником. Оценочные листы принимаются секретарем КРСЧОТ в течении трех рабочих дней, предшествующих дате заседания КРСЧОТ, назначенной, согласно пункту 6.1, данного Положения.

В случае не предоставления работником организации оценочного листа в указанный срок, премиальные выплаты и стимулирующая надбавка по итогам работы не назначается и не выплачивается.

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

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании КРСЧОТ и оформляется протоколом заседания.

По количественно не измеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности КРСЧОТ проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

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

6.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в КРСЧОТ.

6.8. КРСЧОТ рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

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

## **7. Стимулирующая премиальная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности учреждению**

7.1. Ежемесячная надбавка от приносящей доход деятельности выплачивается административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу на основании приказа Учреждения. Надбавка от приносящей доход деятельности начисляется и выплачивается в период оказания платных услуг, согласно Положения об оказании платных образовательных услуг, на основании справки главного бухгалтера об оплате платных услуг в группах.

## **8. Порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения**

8.1. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца 25-го числа текущего месяца, и окончательный расчет 10-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

8.3. Руководитель обеспечивает выплату заработной платы работнику Учреждения путем безналичного ее перечисления на расчетный счет работника Учреждения в банке, реквизиты которого предоставлены работником в письменном виде руководителю Учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ПОРЯДОК  
создания, организации работы и принятия решений  
тарификационной комиссией / комиссия по распределению  
стимулирующей части оплаты труда**

1 Тарификационная комиссия / комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относится:  
определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;  
расчет выплат компенсационного характера;  
расчет выплат стимулирующего характера;  
проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;  
проведение оценки деятельности работников учреждения;  
выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:  
запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;  
определять повестку дня своих заседаний;  
приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Директор учреждения не входит в состав комиссии.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

10 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12 Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет члену комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13 В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

16 Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

17 Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

18 Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

19 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20 Решение комиссии направляется директору учреждения.

---

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**РАЗМЕРЫ**  
**выплат компенсационного характера за выполнение работ**  
**в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты
1	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) <sup>i</sup>	5 000,00 рублей
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10 000 рублей
3	Учителям за проверку письменных работ учащихся: <sup>ii</sup>	
	по русскому и родному языку	20% <sup>iii</sup>
	по математике	15% РДО
	1-4 классов, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
5	Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <sup>iv</sup>	20% ставки заработной платы
6	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <sup>v</sup>	20% ставки заработной платы
7	Педагогическим работникам образовательных организаций за превышение нормативной наполняемости обучающихся в классах (группах) в период проведения занятий с 01 сентября по 31 мая <6>	$K = \frac{C^{\Phi}}{N}$
8	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5 000,00 рублей
9	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного театра	5 000,00 рублей
10	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного музея	5 000,00 рублей
11	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя центра естественно-научной и технологической направленности (цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста»	5 000,00 рублей
12	Педагогическим работникам за руководство объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в	2 000,00 рублей

	образовательной организации, не имеющим квалификационной категории «педагог -методист»	
13	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог -методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с дополнительной деятельностью	3 000,00 рублей
14	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог - наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5 000,00 рублей
15	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000,00 рублей

<sup>i</sup> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (25 человек) класса.

<sup>ii</sup> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<sup>iii</sup> РДО – размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<sup>iv</sup> 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.

<sup>v</sup> 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.

<6> Размер выплаты (К) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе (группе) без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначаться данная выплата (С<sup>Ф</sup>), к нормативной численности обучающихся в классе (группе) (N).

Нормативная численность обучающихся для организаций, реализующих программы общего образования, - 25 человек, для организаций, реализующих программы дошкольного образования, - 23 человека.

Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу педагогического работника с учетом его педагогической нагрузки.

Если фактическая численность на начало месяца в классе (группе) меньше или равна нормативной, то коэффициент устанавливается - 1.



Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или)**  
**критериев оценки деятельности работников учреждения для**  
**установления премиальных выплат по итогам работы**  
**за месяц**

**для должностей работников Педагогического персонала**

(учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

№ п / п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)		Перечень показателей, критериев	Размер выплаты в баллах,
1	Деятельность, выходящая за пределы основной - (педагогической)	1	Индивидуальное и групповое консультирование родителей (законных представителей) обучающихся в рамках психолого-педагогического и логопедического сопровождения (не менее 10 консультаций) по результатам обследований и диагностик учащегося	5 баллов
2		Положительная динамика (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) результатов работы с обучающимися	1 балл	
3		Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекции, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию)	2 балла за 1 ед..	
4		Оказание дополнительных услуг с использованием инновационных методов и информационных технологий	2 балла	
5		Проведение мониторингов по обновлению фонда учебной и художественной литературы. Книгозаказ	3 балла	
6		Оформление информационных стендов в библиотеке	2 балла	
7		Организация и участие в летней оздоровительной кампании	5 баллов	
2	Исполнительская дисциплина педагогического работника	8	Мониторинг заболеваемости и учета учащихся	1 балл
9		Сопровождение в другие учреждения для участия в различных мероприятиях вне рабочее время (олимпиады, экзамены, конкурсы, фестивали, лекции, собрания, соревнования, встречи по профориентации, митинги, походы, турслеты, экскурсии)	1-2 раза – 1 балл 3 и более раз – 2 балла	
10		Самостоятельно организовано и проведено открытое воспитательное мероприятие (с присутствием родителей, администрации ОО) На уровне класса На уровне школы Муниципальный	1 балл 2 балла 3 балла	
11		Участие в подготовке учреждения, класса к новому учебному году	3 балла	
12		Наличие грамот, положительных отзывов, благодарственных писем	1 балл	

		13	Достижения выполнение показателей федерального проекта «Цифровая образовательная среда»: ИКОП «Сферум»: - кол-во сообщений за 7 дней - кол-во звонков за 7 дней ФГИС «Моя Школа»: - активный профиль учителя - активный профиль учащегося	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
		14	Соблюдение требований к ведению документации без замечаний: • ГЛОЛАЙМ; • Журнал «Законопослушный гражданин» • Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 70 %)	1 балл 1 балл 1 балл
3	Результаты учебных, внеучебных достижений учащихся и работников	15	Ведение электронного дневника и журнала (заполняется систематически, еженедельно (тематическое планирование, домашнее задание, поурочное выставление отметок))	2 балла
16		Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины (нет замечаний за отчетный период), отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2 балла	
17		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы)	2 балла	
18		Создание фото- и видеотек школьных событий Сбор и размещение на сайте	2 балла 3 балла	
4	Результативность профилактической работы	19	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля. (Сводный отчет по заполняемости электронного журнала; своевременная текущая аттестация обучающихся; объем домашних заданий; по окончании четверти или полугодия накаляемость отметок)	3 балла
20		Отсутствие замечаний по соблюдению мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно- гигиенических правил в кабинетах	1 балл	
21		Персональное дежурство учителей	3 балла	
22		Отсутствие замечаний по организации и осуществлению дежурства класса	2 балла	
23		Профилактическая работа с учениками группы риска: Совет профилактики Совет класса	3 балла 1 балл	

№	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях
1	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию)	до 3000 руб.
2	Руководство спортивным клубом	до 3000 руб.
3	Создание тематических выставок	до 1000 руб.
4	Дополнительная проверка письменных работ учащихся:	до 2000 руб.
5	Превышение численности норматива учащихся в классе (для классных руководителей)	200 руб. за каждого ребенка свыше 25 человек

**для должностей работников Административного персонала**  
(заместителей директора по УВР, по ВР, по безопасности, по ХР, главного бухгалтера)

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)		Перечень показателей, критериев	Размер выплаты в баллах,
1	Деятельность, выходящая за пределы основной	1.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (роспотребнадзор, обрнадзор, комитет образования, СЭС, МЧС (пожарная служба), органы контроля местного самоуправления, финансового контроля)	5 баллов
		2.	Координация деятельности педагогов, сотрудников школы, выполняющих поручения администрации	2 балла
		3.	Прохождение курсов повышения квалификации по управленческой тематике	2 балла
		4.	Работа по сохранности контингента учащихся,	2 балла
		5.	Качество предоставления отчетности, Соблюдение сроков предоставления ответов на нетипичные запросы	3 балла
		6.	Контроль и формирование тем для публикаций информации в СМИ	2 балла
		7.	Организация и контроль работы методического объединения классных руководителей	2 балла
		8.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
		9.	Регулярное (раз в квартал) проведение инвентаризаций (материальных и финансовых средств)	2 балла
		10.	Использование бюджетных средств по их целевому назначению	3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	11.	Соблюдение требований по охране труда	2 балла
		12.	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	2 балла
		13.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	2 балла

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Размер выплаты, в рублях
1	Работа в ЕГИССО,	до 4000 руб.
2	Работа в РГИС «Энергоэффективность», заполнение деклараций	до 4000 руб.
3	Работа в информационной системе реабилитации и реабилитации инвалидов	до 3000 руб.
4	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслугgosuslugi.ru, в сети Интернет	до 5000 руб.
5	Инновационная деятельность (НОР, PISA, PIRLS, 500+), наличие публикаций в научных изданиях.	до 5000 руб.
6	Руководство спортивным клубом	до 3000 руб.
7	Ведение отчетности по энергосервисному договору	До 3000 руб.
8	Инвентаризация	до 5000 руб.
9	Контроль за деятельностью организации, качественное выполнение функций дежурного администратора (утренний фильтр, в случае проведения мероприятий - субботний администратор)	до 1000 руб.

**для должностей работников Учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)		Перечень показателей, критериев	Размер выплаты в баллах,
1.	Качество выполненных работ	1.	Подготовка и организация коллективных мероприятий в школе	4 балла
		2.	Соблюдение сроков предоставления ответов на нетипичные запросы	2 балла
		3.	Качественное обслуживание локальной информационной сети учреждения, организация работы электронной почты во всех подразделениях учреждения	4 балла
		4.	Своевременное выполнение заявок по устранению неполадок в работе ПК и оргтехники	5 баллов
		5.	Своевременные ремонтные работы, обеспечивающие качество функционирования компьютерной и копировальной техники (выполнение без замечаний)	5 баллов
		6.	Высокий уровень организации работы с электронным документооборотом, сайтами. Проведение закупок, размещение документации (без нарушений законодательства)	4 балла
		7.	Работа в комиссиях (в т.ч. инвентаризация)	2 балла
2.	Исполнительская дисциплина	8.	Соблюдение требований по охране труда	2 балла
		9.	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	2 балла
		10.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	2 балла

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях
1	Регулярная работа с информационной системой для подготовки ответов на обращения, поступившие посредством веб-сервисов федерального, регионального или муниципального уровней (ПОС ЕПГУ, «Активный гражданин»). Соблюдение установленных регламентом ИС сроков предоставления ответа на поступившие обращения.	до 5000 руб.
2	Работа в РГИС «Энергоэффективность», заполнение энергодеклараций	до 4000 руб.
3	Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН» (информация по трудовым лагерям), СФР	до 3000 руб.
4	Работа в информационной системе реабилитации и реабилитации инвалидов	до 3000 руб.
5	Обслуживание локальной сети учреждения	до 10 000 руб.
6	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	до 2000 руб.
7	Контроль за прохождением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работников	до 2000 руб.

**для должностей работников Обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)		Перечень показателей, критериев	Размер выплаты в баллах,
1.	Качество выполненных работ	1.	Степень участия в общих мероприятиях ОУ (участие в подготовке)	4 балла
		2.	Качественное содержания закрепленной территории в соответствии СанПин	3 балла
		3.	Контроль и проведение противоэпидемических мероприятий против распространения вирусных инфекций	3 балла
2.	Исполнительская дисциплина	4.	Соблюдение требований по охране труда	2 балла
		5.	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	2 балла
		6.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	2 балла

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях
1.	Оперативное устранение нештатных ситуаций.	до 3000 руб.
2.	Предотвращение краж, проникновения в учреждение	до 3000 руб.
3.	Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования, оперативное устранение нештатных ситуаций.	до 5000 руб.
4.	Сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы), уборка помещений после выполненного текущего ремонта, нестандартные, редко повторяющиеся работы.	до 5000 руб.

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления**  
**годовой премии**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**  
**педагогического персонала**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Результаты ГИА, ВПР (при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительные отметки)	3 балла
2	Результаты участия учащихся в олимпиадах (очные, ВОШ)	2 балла
3	Результативность участия в мероприятиях повышающий имидж школы	2 балла
4	Использование на уроке разнообразных форм ИКТ в образовательном процессе: электронные тесты, справочники, цифровые образовательные ресурсы.	1 балл
5	Отсутствие обоснованных жалоб к профессиональной деятельности	1 балл
6	Формирование положительного имиджа школы	1 балл

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
административного, учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб к профессиональной деятельности	1 балл
2	Качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	1 балл
3	Эффективность деятельности работника	1 балл
4	Исполнительская дисциплина (отсутствие опозданий, прогулов, не выполнение профессиональной деятельности)	1 балл
5	Формирование положительного имиджа школы	1 балл

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб к профессиональной деятельности	1 балл
2	Организационная работа (подготовка учреждения к приему учащихся и сотрудников)	1 балл
3	Эффективность деятельности работника	1 балл
4	Исполнительская дисциплина (отсутствие опозданий, прогулов, не выполнение профессиональной деятельности)	1 балл
5	Формирование положительного имиджа школы	1 балл

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей для установления**  
**премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ**

Название мероприятия / Уровень для педагогов	Результат	Размер выплаты
<b>1. Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, олимпиад с очным участием, проводимых в рамках деятельности на уровне:</b>		
• Школьный - убрать	Победитель Призер	500 руб. 300 руб.
• муниципальный	Победитель Призер	1000 руб. 500 руб.
• региональный/ межрегиональный	Победитель Призер Участник	3000 руб. 2000 руб. 1000 руб.
• всероссийский	Победитель Призер Участник	5000 руб. 3000 руб. 2000 руб.
• международный	Победитель Призер Участник	8000 руб. 5000 руб. 3000 руб.
<b>2. Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников, Региональной олимпиады школьников:</b>		
• муниципальный	Победитель Призер	1500 руб. 1000 руб.
• региональный	Победитель Призер	3000 руб. 2000 руб.
	Участник	1000 руб.
• всероссийский	Победитель Призер Участник	5000 руб. 3000 руб. 2000руб.

**3. за результативность работы:**

3.1	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства с очным участием, за результаты участия педагогов в муниципальных и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный», «Педагогический дебют»; Участник	3000 рублей
-----	---	-------------



	Призер Победитель	5000 рублей 8000 рублей
3.2	Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету в классе – выше регионального/муниципального уровня	Математика – 3000 руб. Русский язык – 3000 руб. Биология – 1000 руб. Химия – 1000 руб. Английский язык – 1000 руб. Физика – 1000 руб. Информатика – 1000 руб. История – 1000 руб. Обществознание – 1000 руб. География – 1000 руб.
3.3	Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 балла	500 рублей за каждого учащегося
3.4	Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	300 рублей за каждого учащегося
3.5	Отсутствие выпускников 11 / 9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	100 рублей за ученика
3.6	Доля учащихся, подтвердивших на ЕГЭ или ОГЭ годовую отметку по предмету – не ниже 90 процентов	100 рублей за ученика
3.7	Доля учащихся, отметка за ВПР которых совпала с внутришкольными результатами – не ниже 80 процентов	100 рублей за ученика

4.	Название мероприятия / уровень	Размер выплаты
4.1	Выступления с методическими докладами и сообщениями: На уровне учреждения На муниципальном уровне На областном уровне	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
4.2	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные (результат интеллектуальной деятельности) регионального уровня, федерального уровня	1000 руб. 2000 руб.
4.3	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: На уровне учреждения На уровне муниципалитета На уровне области	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.

4.4	Подготовка и организация работы учреждения для проведения мероприятий: школьного уровня муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	До 3000 руб. До 5000 руб. До 8000 руб. До 10000 руб.
4.5	Исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания, административного совета, малого педсовета, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда	500 руб. 200руб.  До 1500 руб

	<b>Виды работ</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	непосредственное участие и результативность в реализации приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	От 1500 до 4000 руб.
2.	достижение учащимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	До 3000 руб.
3.	результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом	До 2000 руб.
4.	результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно экспериментальной, методической работы, результативность участия	До 2000 руб.
5.	высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля: - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; - результаты мониторинга качества знаний учащихся 4-х классов – высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;	До 3000 руб.
6.	высокое качество выполнения плана воспитательной работы: – высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий; – высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы	До 3000 руб.
7.	<u>внедрение новых технологий, в том числе:</u> – снижение количества учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; – снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин; – результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся, воспитанников; – распространение передового педагогического опыта;	До 3000 руб.
8.	отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди молодежи; – результативность работы с детьми «группы риска»; – результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;	До 3000 руб.

	– разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация; - качественная организация профилактической работы	
9.	разработка индивидуальных авторских программ, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность	До 5000 руб.
10.	изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для концертов.	До 7000 руб.
11.	выпуск школьных периодических изданий	До 3000 руб.
12.	результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, в том числе – дистанционных	От 1000 до 3000 руб.
13.	высокую читательскую активность обучающихся; – пропаганду чтения как формы культурного досуга среди обучающихся школы; – участие в общешкольных, муниципальных и региональных мероприятиях; – качественное оформление тематических выставок; – планирование комплектования библиотечного фонда; – проведение библиотечных уроков с обучающимися	От 2000 до 3000 руб.
14.	содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно - воспитательного процесса, методическое сопровождение участия педагогов в муниципальных и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный, классный», «Педагогический дебют»	От 1000 до 3000 руб.
15.	высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию, работа в системах Глолайм, ЕГИССО. Работа с родителями	До 8000 руб.
16.	интенсивность работы и высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов	До 5000 руб.
17.	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	До 2000 руб.
18.	качественное обеспечение безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса, отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и педагогов	До 5000 руб.
19.	результативность управленческих решений	До 5000 руб.
20.	качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ	До 3000 руб.
21.	работа по разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности	До 5000 руб.
22.	продуктивное взаимодействие с поставщиками средств и услуг в сфере ИКТ для школы и другими ИКТ структурами	До 3000 руб.
23.	качественная поддержка и функционирование ИС, наполнение и актуализация содержащейся в ней информации, в том числе баз данных учащихся, работников школы, расписания, электронных журналов, включая журналы ведения курсов с ИК поддержкой, цифровых портфолио учащихся и учителей, учебных материалов по курсам, работа с сайтом школы	До 5000 руб.
24.	организация дополнительного образования (Навигатор)	От 1000 До 5000 руб.

25.	высокое качество ведения документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	До 5000 руб.
26.	высокая исполнительская дисциплина, своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации	До 5000 руб.
27.	предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных	От 1000 До 5000 руб.
28.	освоение и использование новых методов в работе	От 1000 До 5000 руб.
29.	своевременное размещение документов на портале госзакупок в течении года; качество работы с сайтом bus.gov.ru в течении года;	От 1000 До 5000 руб.
30.	организация работы с информационной системой для подготовки ответов на обращения, поступившие посредством веб-сервисов федерального, регионального или муниципального уровней (ПОС ЕПГУ, «Активный гражданин»). Контроль сроков предоставления ответа на поступившие в ИС обращения.	От 1000 До 5000 руб.
31.	Работа в АИС ГИС СОЛО	До 3000 руб.
32.	контроль за оформлением и ведение личных дел обучающихся, доведения необходимой информации до заместителя директора по УВР, классного руководителя	До 5000 руб.
33.	– отсутствие замечаний по делопроизводству надзорных органов по результатам контрольных проверок различного уровня	До 5000 руб.
34.	контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений - соблюдение сроков исполнения, содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно - воспитательного процесса, проявление личной инициативы в выполнении разовых заданий руководства);	До 5000 руб.
35.	работа с персональными данными или с охраняемой законом тайной	До 5000 руб.
36.	высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативность и качество выполнения, исправление ошибок в документах других подразделений в течении года; эффективное использование бюджетных средств; отсутствие ошибок в отчетной документации;	До 5000 руб.
37.	отсутствие претензий, задолженности, штрафов и пеней по уплате налогов в течении года	До 5000 руб.
38.	своевременная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов; – сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов; – основные показатели: фактические и запланированные расходы, анализ отклонений, а также дисциплина в соблюдении бюджетных ограничений; – соблюдение бюджета по выделенным финансам; – отсутствие ошибок в первичных документах в течении года	До 5000 руб.
39.	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов различного уровня	До 5000 руб.
40.	создание условий для осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	До 5000 руб.

41.	дополнительный объем работ, не входящий в круг обязанностей (работа с компьютерной техникой до начала ремонта, после окончания ремонта, в период проведения ЛОК) за единицу	От 1000 До 10 000 руб.
42.	сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов	До 5000 руб.
43.	- систематическое (раз в 2 недели) качественное проведение генеральных уборок; – проведение внеплановых генеральных уборок в школе; – работа по мытью стен, дверей, радиаторов центрального отопления, жалюзи, цветов, подоконников;	До 2000 руб.
44.	уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов	До 5000 руб.
45.	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	До 5000 руб.
46.	своевременная подача заявок по устранению технических неполадок организация устранения последствий аварий в школе	До 2000 руб.
47.	качественная работа по подготовке школы к новому учебному году и отопительному сезону;	До 2000 руб.
48.	– постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин и требованиями к поддержанию состояния пришкольных территорий и их благоустройство (в течении года	До 2000 руб.
49.	– качественное и своевременное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 3000 руб.
50.	проведение ремонтных работ в школе	До 5000 руб.
51.	Подготовка и ведение летней оздоровительной кампании	До 5000 руб.

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления**  
**стимулирующей надбавки по итогам работы**

**для должностей педагогических работников, в том числе педагога-библиотекаря,**  
**педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЗР**

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки)
<b>Раздел 1. Учитель</b>		
1.1.	Результаты ГИА выпускников 9-х классов При показателях выше среднего по району— 6 баллов При отсутствии учащихся, неудовлетворительные отметки — 3 балла	От 75 до 90 баллов – 20%
1.2.	Результаты ГИА выпускников 11 -х классов При показателях выше среднего по району — 10 баллов При отсутствии учащихся, не преодолевших минимальный порог — 5 баллов	От 60 до 74 баллов – 15%  От 45 до 59 баллов – 10%
1.3	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, НПК (очные, ВОШ) Школьный этап за 1-3 место — 2 балла; Муниципальный этап за 1 - 6 место — 6 баллов; Региональный и всероссийский этапы за 1- 6 место — 10 баллов.	От 20 до 44 баллов – 6%  От 10 до 19 баллов – 4%
1.4	Результативность участия в мероприятиях повышающий имидж школы Школьного уровня— 3 балла; Муниципального уровня— 5 балла; Регионального и всероссийского уровней— 10 баллов.	От 1 до 9 баллов – 2%

1.5	Использование на уроке разнообразных форм ИКТ в образовательном процессе: электронные тесты, справочники, цифровые образовательные ресурсы. Проект ЦОС до 10 баллов Проект ШЦП до 10 баллов ЦОР до 4 баллов Электронные тесты до 2 баллов	
1.6	Работа в социальных сетях, организация информационной работы с родителями и обучающимися (в том числе с применением дистанционных технологий), ведение личного сайта педагога, группы класса. Оформление информационных стендов (реальных, виртуальных). До 4 баллов	
<b>Раздел 2. Осуществление организационно- педагогической деятельности</b>		
2.1.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей - 2 балла	От 8 до 10 баллов – 10%
2.2.	Качество ведения документации (электронный журнал (ЭЖ), дневники, личные дела, статистические отчеты Своевременное и качественное заполнение ЭЖ - 4 балла; Своевременное и качественное заполнение иной школьной документации 2 балла;	От 6 до 7 баллов – 8% От 3 до 5 баллов – 5%
2.3.	Выход на замены в связи с производственной необходимостью- 2 балла	От 1 до 2 баллов – 3%
<b>Раздел 3. Дополнительные работы</b>		
3.1.	Участие в инновационной работе по распоряжению учредителя	До 20%
3.2.	Организация питания ОУ	До 20%
3.3.	Организация дополнительного образования (Навигатор)	До 10%
3.4.	Работа с официальным сайтом ОУ	До 20%
3.5.	Диспетчер расписания	До 20%
3.6.	Организация работы медиацентра в ОУ	До 10%
3.7.	Организация и координация работы электронного журнала	До 10%
3.8.	Выполнение функций дежурного администратора (утренний фильтр)	До 5%
3.9.	Разнообразии (комплексность) работ, связанных с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений.	До 15%
3.10.	Дополнительная проверка письменных работ учащихся: Литература, история, обществознание, химия, физика, биология, география	До 5%
3.11.	Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	До 10%
3.12.	Работа организатором мониторинговых работ различного уровня	До 10%

**для социального педагога**

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

	деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	должностному окладу (не более ставки)
1	Доля детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, из числа детей «групп риска» и детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях – более 80 процентов	до 5 %
2	Количество учащихся, совершивших правонарушения за отчетный период – не более 3 процентов от общего количества учащихся	до 10 %
3	Количество учащихся, совершивших антиобщественные действия за отчетный период – не более 1 процента от общего количества учащихся	до 5 %
4	Доля учащихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении – не более 1 процента от общего количества обучающихся за отчетный период	до 5 %
5	Количество учащихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних – не более 3 процентов от общего количества учащихся за отчетный период	до 5 %
6	Снижение количества учащихся, употребляющих алкогольную и спиртосодержащую продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе – на 10 процентов к уровню предыдущего отчетный период	до 10 %
7	Количество учащихся, к которым в учебном году были применены меры дисциплинарного взыскания – не более 5 процентов от общего количества учащихся	до 5 %
8	Доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ), от общего числа учащихся из «групп риска» - не менее 90 процентов	до 5 %
9	Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	до 15 %

**для педагога-психолога**

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки)
1	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактические программ	до 15 %
2	Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей) обучающихся	до 5 %
3	Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики обучающихся	до 10 %
4	Дополнительный объем работ по проведению углубленного обследования обучающегося, в том числе обучающихся, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию СОУ и	до 15 %



	разработке психолого-педагогической программы сопровождения	
5	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	
	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места	2%
	занятие 1 места	5%
	областной конкурс: занятие 2-3 места	7%
	занятие 1 места;	10%
	всероссийский конкурс участие	10%
занятие 2-3 места	20%	
занятие 1 места	50%	

**для учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

№ п/п	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки)
1	Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	до 10 %
2	Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов	до 10 %

**для заместителей директора учреждения**

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (не более ставки заработной платы))
1.	Качество выполненных работ	При оценке работника учитывается:	
		отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, комитет образования, СЭС, МЧС.)	До 10%
		отсутствие замечаний по учету товарно- материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность)	До 10%
		отсутствие замечаний со стороны работников учреждения	До 10%
		динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	До 10%
		оперативное устранение нештатных ситуаций	До 10%
		выполнение новых или нетиповых задач; характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы	До 5%
		разнообразии (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	До 5%
координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	До 10%		

	дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварии, поломок особо ценного оборудования	До 10%
	введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	До 10%
	качественная организация проведения оценочных процедур муниципального, регионального и федерального уровней%;	До 10%
	Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	До 10%
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, дни здоровья, спартакиады, туристические походы);	До 10%
	прохождение курсов повышения квалификации по управленческой тематике	До 3%
	сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительным причинам из ОУ	До 10%

#### для главного бухгалтера

№ п/п	Показатели эффективности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки)
1.	Качество выполненных работ	При оценке работника учитывается:	
		отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, комитет образования и финансовые органы муниципального образования)	До 10%
		отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность)	До 5%
		отсутствие замечаний со стороны работников учреждения	До 5%
		сложность выполняемых работ	До 5%
		выполнение новых или нетиповых задач	До 5%
		характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы	До 5%
		разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	До 20%
		Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	До 20%

	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	До 10%
	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	До 10%
	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	До 10%

**для должностей работников Учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Критери и оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки)
1.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	50 % - без замечаний 30 % - с замечаниями
		Работа в информационной системе «Глолайм»	15 %
		Ведение сайта АИС «ЭДС», ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, АЦК финансы	15 %
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, Сбербанк Клиент Онлайн, 1С отчетность, портал Госуслуг gosuslugi.ru, личные кабинеты ФСС fss.ru, федеральной налоговой службы lkul.nalog.ru	15 %
		Работа в ЕГИССО, ФИС ФРДО, ГИС СОЛО	50 %
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	5 %
		Ведение отчетности по энергосервисному договору	5 %
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	10 %
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	5 %
		Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	5 %
		Работа по обслуживанию локальной информационной сети школы, поддержка бесперебойного приема и отправки документации	50 % - без замечаний
2.	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	10 % 5 %
		Ведение табеля учета рабочего времени	10 %
		Администрирование бесплатного питания, ведение документации и отчетности	25 %
		Администрирование прохождения медицинского осмотра, прививок и диспансеризации работников	25 %
		Ведение воинского учета и бронирования работников	5 %
		Сбор и обработка данных СФР	10 %
		Формирование и оформление в структурно- хронологическом порядке документации для архивного хранения	10 %
		Формирование и ведение сведений о трудовой деятельности сотрудников в электронном виде (формирование отчетов в ИС СФР (СЗВ-ТД, СЗИ- ТД)	20 %

4.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	5 %
		Содержание и обслуживание оборудования в исправном состоянии и обеспечение сохранности инвентаря школы	20 %
		Работа с техническим оснащением (компьютер, копировальная техника, скан)	10 %
		Своевременность и качество при формировании и сдачи отчетности	10 %
		Своевременное, оперативное исполнение и обработка дополнительных запросов и требований	10 %

**для должностей работников Обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Перечень показателей критериев	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (не более ставки))
1.	Организационная работа	Контроль за соблюдением обучающимися правил и инструкций при выполнении лабораторных работ	10 %
		Уборка спортивных площадок, задействованных жителями микрорайона	30 %
		Участие в текущем и капитальном ремонте помещений учреждения	20 %
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка	10 %
		Уход за растениями в рекреациях	15 %
		Проведение дополнительной уборки и обработки учебных кабинетов и помещений для работников, с применением эффективных при вирусных инфекциях дезинфицирующих средств	20 %
		Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной	20 %
2.	Эффективность труда работника	Обеспечение условий для своевременного вывоза мусора с территории школы	20 %
		Содержание и обслуживание оборудования в исправном состоянии и обеспечение сохранности инвентаря школы	20 %

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ФОРМА**  
**представления информации о значениях показателей**  
**эффективности и результативности деятельности,**  
**критериев оценки деятельности за месяц**  
Оценочный лист

ФИО работника \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Месяц \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии показателей эффективности и результативности деятельности (КПЭ)	Перечень показателей, критериев	Размер выплаты в баллах,	Самооценка	Оценка комиссии
	ИТОГО				

**Форма представления информации**  
**о значениях показателей для годовой премии**

ФИО работника \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Итого			

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты труда  
и материальном стимулировании  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
от «21» марта 2025 г. № 65

**ФОРМА**  
**представления информации в протоколе заседания**  
**стимулирующей комиссии для назначения премиальных**  
**выплат за выполнение особо важных (срочных) работ**

Должность	ФИО	Общая сумма премии	Критерий 1	Критерий 2	Критерий ...
			Показатель 1	Показатель 2	Показатель ...
		0			
		0			

**ФОРМА**  
**представления информации в протоколе заседания**  
**стимулирующей комиссии для назначения премиальных**  
**выплат по итогам проведения оценки**  
**критериев оценки деятельности работников**

Должность	ФИО	Общая сумма премии	Общая сумма баллов	1	2	Критерий ...
				Критерий 1	Критерий 2	Критерий ...
				Показатель 1	Показатель 2	Показатель ...

**ФОРМА**  
**представления информации в протоколе заседания**  
**стимулирующей комиссии для назначения**  
**стимулирующих выплат по итогам проведения оценки**  
**критериев оценки деятельности работников**

Должность	ФИО	Общая сумма выплаты	Общая сумма баллов	Размер выплаты в процентах к должностному окладу	1	2	Критерий ...
					Критерий 2	Критерий ...	
					Показатель 2	Показатель ...	

---

**ФОРМА**  
**представления информации в протоколе заседания**  
**стимулирующей комиссии для назначения**  
**годовой премии**

Должность	ФИО	Общая сумма премии	Общая сумма баллов	1	2	
				Критерий 1	Критерий 2	Критерий ...
				Показатель 1	Показатель 2	Показатель ...