

Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, а так же на основании Постановления администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями от 31.08.2011 №2368, от 28.09.2011 № 2837, от 11.11.2011 №3309, от 14.06.2012 №2153, от 11.09.2012 №3403, от 29.10.2013 №2997, от 21.11.2013 №3290, от 27.01.2014 года № 122, от 23.09.2014 №2750, от 07.08.2015 №2533)

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – работники).

1.3. 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 областном законе от 08 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.4. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы для педагогических работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.7. Положение устанавливает порядок оплаты труда, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы и порядок выплаты материальной помощи.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов:

– рабочих (должность сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик), устанавливаются в размерах коэффициента равного 1,00

-рабочего по обслуживанию здания, устанавливается в размере коэффициента равного 1,0164

-секретаря, устанавливается в размере коэффициента равного 1,0328

-лаборанта, устанавливается в размере коэффициента равного 1,0492

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в пункте 3.1., устанавливаются в размерах:

– по должностям работников образования согласно следующей таблицы:

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	1,7	2,0

3.3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, составляются тарификационные списки педагогических работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей учреждения

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

4.3. При изменении размера расчетной величины в соответствии с нормативным правовым актом администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, а также изменение масштаба управления и группы оплаты труда производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим с ниже указанным разделом:

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	общеобразовательные учреждения	Воспитатель; учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог

4.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя образовательного учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств областного бюджета
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90% должностного оклада руководителя учреждения.

4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице:

Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Государственное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %
2	Специальные коррекционные классы (группы) для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности в государственных образовательных учреждениях всех типов 1	Учителя, воспитатели, преподаватели, педагогический персонал, непосредственно работающий с детьми в таких классах (группах)	20 %

5.5. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждений образования, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице:

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждений образования за работу в условиях отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя общеобразовательных учреждений, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе).	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов общеобразовательных школ всех типов и наименований ² за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому языку	20 %

² Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в учреждениях здравоохранения, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3	4
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %

Примечания:

1. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, за исключением общеобразовательных учреждений, расположенных в городской местности, - 25 человек, для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе школы. В случае отсутствия в Уставе образовательного учреждения о нормативной наполняемости в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимать за нормативную наполняемость -12 человек).

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

2. Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету и классу в зависимости от количества соответствующих часов и учащихся.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

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

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.9. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Оплата труда в образовательных учреждениях

6.1. Оплата труда преподавателей в общеобразовательных учреждениях, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

6.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.4. В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год:

руководителям физического воспитания,

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

6.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4-х классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка.

6.6. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.7. Тарификационный список педагогических работников в учреждениях образования составляется ежегодно на 1 сентября, за исключением общеобразовательных учреждений (при наличии вечерних (заочных) классов – дополнительно по состоянию на 1 января).

6.8. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в образовательных учреждениях устанавливаются учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием). (согласно приложению 8 Постановления администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности»)

7. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),
- за качество выполняемых работ,
- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли),
- за выслугу лет,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

7.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

7.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

7.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

7.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

7.8. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, на оказание материальной помощи с обязательным согласованием учредителя.

Для учреждений с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оплату замены работников при временной нетрудоспособности, а также находящихся в отпусках, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

7.10. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

7.11. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным нормативно-правовым актом уполномоченного органа.

7.12. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

7.12.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

7.12.2. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.12.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

7.12.4. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждений образования:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

7.12.6. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

8.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждений определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

8.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 8.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

Средства на осуществление стимулирующих выплат по учреждениям финансируемых из областного бюджета предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников).

Средства на осуществление стимулирующих выплат по учреждениям финансируемых из муниципального бюджета предусматриваются нормативным документом уполномоченного органа

8.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат утверждается нормативно-правовым актом администрации по представлению отраслевого комитета (отдела) в пределах, утвержденных по бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается для общеобразовательных учреждений с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп) на 01 сентября.

В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по учреждению образования ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

9. Особенности исчисления заработной платы учителей общеобразовательных школ

9.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, указанных в разделе 6, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

9.2. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

9.4. При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется на прием зачетов 0,74 недельных часа (в соответствии с приведенным примером). Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

9.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

10. Распределение фонда материального стимулирования

10.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением

экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

10.2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

10.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

10.4. В случае повышения фонда (уменьшения) стимулирующих выплат в связи с повышением заработной платы производится индексация выплат пропорционально % повышения (уменьшения).

10.5. Стимулирующий фонд распределяется в нескольких направлениях:

направление
Ежемесячные выплаты стимулирующего характера
Премияльный фонд
Разовые выплаты стимулирующего характера
Фонд материальной помощи
Фонд резерва на неплановые выплаты по персональным надбавкам при необходимости

11. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера

11.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению, согласовываются с тарификационной комиссией.

11.2. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливается коллективным договором, приказами по учреждению в пределах фонда стимулирующих выплат.

Для учителей, педагога – организатора ОБЖ:

направление	Перечень стимулирующих ежемесячных выплат	Размер выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы	заведование кабинетом при наличии материальной ответственности	10% от расчетной величины
	заведование кабинетом технологии, мастерской	15% от расчетной величины
	Обучение по программам углубленного изучения предметов	30% от расчетной величины х на 1,8 с учетом нагрузки
	Обучение по программам профильного изучения предметов	20% от расчетной величины х на 1,8 с учетом нагрузки
	Дежурство по школе учителя	5% от расчетной величины, но снимать оплату при невыполнении функций дежурного 10% дежурство классного руководителя с

		классом
	Напряженность условий труда для учителей физической культуры,	10% от расчетной величины
	ремонт спортивного оборудования на стадионе и в спортивном зале	15% от расчетной величины
	За координацию внеурочной деятельности	15% от расчетной величины
	За расширение функциональных обязанностей (для тарификационной комиссии)	10% от расчетной величины
	За сопровождение детей, обучающихся дистанционно, для ответственного за дистанционное обучение в школе	1% от расчетной величины за каждого ребенка, обучающегося дистанционно
	стимулировать труда классного руководителя за работу с учащимися группы «риска» по решению малого педагогического совета	2% за каждого учащегося
за качество выполняемых работ		
	Руководство методическим объединением	7% от расчетной величины
	Проверка письменных работ по биологии, ОБЖ, географии, информатики, рисованию, технологии, МХК	6% от расчетной величины
	Проверка письменных работ по физике, химии, истории	10% от расчетной величины
	Проверка письменных работ по литературе 9-11 классы 5-8 классы	40% от расчетной величины 20% от расчетной величины
	За обновление программного обеспечения компьютеров в кабинете информатики	До 20%
	За подготовку практических, лабораторных работ по физике, химии	До 20%
	За вредность на рабочем месте в кабинете химия	До 20%
	Особые условия труда в кабинете физики	10%
	За координацию дежурства по школе	5% от расчетной величины
	За дежурство администратора, не входящее в круг обязанностей учителя	15% от расчетной величины

	Педагогическое руководство органами самоуправления	10% от расчетной величины
	За организацию дежурства по школе с классом	10% от расчетной величины
	Оказание различной помощи членам профсоюза председателем профсоюзной организации	10% от расчетной величины
за стаж непрерывной работы (по основной должности)	1-5 лет	10% от расчетной величины
	6-10 лет	15% от расчетной величины
	11 -20 лет	20% от расчетной величины
	21-25 лет	25% от расчетной величины
	Более 26 лет	30% от расчетной величины

Для прочих категорий работников:

направление	Перечень стимулирующих ежемесячных выплат	Размер выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы		
Для преподавателя – организатора ОБЖ	За обеспечение безопасности учащихся и педагогов в нерабочее время	20% от расчетной величины
Для социального педагога	Ответственный за ГИА	50% от расчетной величины
	За организацию работы в СтатГраде, за координацию расписания учебного процесса, ведение журнала замещенных уроков, составление ОШ, анализов за учебную деятельность по четвертям и год, анализ ГИА за год	30% от расчетной величины
	За работу с детьми группы риска	20% от расчетной величины
Для секретаря	Обеспечение подготовки проездными билетами учащихся школы	10% от расчетной величины
	Ведение мониторинга КПМО	10% от расчетной величины
	Электронная база, заполнение аттестатов , ведение электронных журналов выдачи аттестатов, администрирование сайта bus.gov.ru, школьного сайта,	20% от расчетной величины
	За выполнение работы не входящую в круг основных обязанностей	30% от расчетной величины
за качество выполняемых работ		
Для библиотекаря	Качество комплектовании и организация учебного фонда	10% от расчетной

		величины
	Формирование и поддержание учебного фонда	20% от расчетной величины
	Качественная подготовка документации по учету книжного фонда	10% от расчетной величины
Для заместителя директора	Выполнение плана внутришкольного контроля	5% от расчетной величины
	выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	5% от расчетной величины
	Разработка нормативной документации по школе	5% от расчетной величины
	Составление различных отчетов, проведение мониторингов	5% от расчетной величины
	Организацию горячего питания в школе	30% от расчетной величины
Для воспитатель ГПД	Выполнение режима дня	До 30% от расчетной величины от ставки
	воспитателем ГПД за интенсивность труда при наполняемости свыше 25 человек	10% на ставку по факту.
Педагоги дополнительного образования	Руководство детскими общественными объединениями (клубами)	10% от расчетной величины
	За индивидуальный подход при организации работы кружковых занятий, занятий Школьного университета • за 1 час в неделю кружковой работы • за 2-3 часа в неделю кружковой работы • за 4 часа в неделю и более	3% от расчетной величины 5% от расчетной величины 10% от расчетной величины
Педагог-психолог	Диагностическая и коррекционная работа с учащимися классов КРО, учащимися с девиантным поведением	15%
	Помощь учащимся, родителям, классным руководителям при переходе на профильное обучение	15%
Лаборант	За обновление программного обеспечения компьютеров	До 20%
за стаж непрерывной работы (по основной должности)	1-5 лет	10% от расчетной величины
	6-10 лет	15% от расчетной величины
	11 -20 лет	20% от расчетной величины
	21-25 лет	25% от расчетной величины
	26 лет и более	30% от расчетной величины

Примечание: расчетная величина, указанная в таблице, устанавливается решением трудового коллектива

11.3. В случае невыполнения показателей работы ежемесячных выплат стимулирующего характера директор имеет право на их не выплату.

11.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- отработанное учителем фактически отработанное время.

12. Порядок премирования.

12.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

12.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

12.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения управляющему совету. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены управляющего совета образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

12.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

13. Периоды и сроки премирования.

13.1. Периоды премирования устанавливаются по итогам работы: сентябрь-декабрь, январь-август. Кроме того, премии (материальная помощь) могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

13.2. При наличии средств премии могут быть выплачены к праздникам (День учителя, Новый год, 8 марта, 23 февраля) – поровну, в остальных случаях пропорционально учебной нагрузке.

14. Условия премирования

14.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

14.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же

учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

15. Показатели премирования.

15.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений (см. приложение к положению):

Должность	Показатели	Максимальное количество баллов

15.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

15.3. При расчете суммы стимулирующих выплат в зависимости от общего количества баллов предварительно следует произвести перерасчет баллов пропорционально установленной нагрузке по каждой занимаемой должности, в том числе и по совместительству (совмещению)

16. Порядок определения размера премии.

16.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

16.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

16.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

16.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

16.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

16.3.3. общий фонд делится на общую сумму баллов, т.е определяется цена 1 балла;

16.3.4. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *цены одного балла на сумму баллов по всем показателям премирования*

17. Порядок выплаты материальной помощи.

17.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

17.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере не более должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

17.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

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

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

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

(Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

17.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

17.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

17.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

17.7. Минимальная материальная помощь может быть установлена работнику:

- в связи с юбилейной датой (50, 60, 70 лет)- 35% от расчетной величины;
- в связи с вступлением в брак-35% от расчетной величины;
- в связи с рождением ребенка -35% от расчетной величины;
- в связи с выходом на пенсию по возрасту 50% от расчетной величины независимо от ухода из школы;
- в связи со смертью члена семьи 50% от расчетной величины;
- в связи с длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством 50% от расчетной величины;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, кража, потоп) 50% от расчетной величины;
- в связи с тяжёлым материальным положением 35% от расчетной величины.

18. Порядок разовых выплат стимулирующего характера

18.1.Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам работы месяца в соответствии с перечнем:

Для учителей, педагогов, преподавателя-организатора ОБЖ :

направление	Перечень стимулирующих ежемесячных выплат	Размер выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы	Введение ФГОС второго поколения	10% от расчетной величины при наличии денежных средств ежеквартально
	классному руководителю систематически работающих по классной воспитательной системе:	по факту 10% за классное мероприятие, проведенное в рамках классной воспитательной системы при условии публичного приглашения замов, коллег
	доплата за классное руководство каждому классному руководителю	до 1500 рублей при наличии денежных средств
	стимулировать оплату труда педагога, временно заменяющего классного руководителя	50 рублей в день.

	педагогу, занимающемуся за рамками учебного плана по индивидуальному плану ученика не включенного в тарификацию	150 рублей за 1 занятие
	За проведение индивидуальных, групповых консультаций не включенного в тарификацию	100 рублей/ час
за качество выполняемых работ		
	За организацию горячего питания в классном коллективе	по 35 р на 1 питающегося в среднем за месяц

Примечание: расчетная величина, указанная в таблице, устанавливается решением трудового коллектива

Для прочих категорий работников:

направление	Перечень стимулирующих ежемесячных выплат	Размер выплаты
за качество выполняемых работ		
Для библиотекаря	Качественная подготовка документации для проведения закупок	10% от расчетной величины
Для воспитатель ГПД	воспитателем ГПД за интенсивность труда при наполняемости свыше 25 человек	10% на ставку по факту.
Педагоги дополнительного образования	За творческие отчеты педагогов дополнительного образования (организация и проведение выставок, концертов и др)	25% расчетной величины

Примечание: расчетная величина, указанная в таблице, устанавливается решением трудового коллектива

18.2. Показатели разовых выплат стимулирующего характера для всех работников школы :

Направление	Источник выплаты	Сумма выплаты
Награждение почетными грамотами, премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора области, администрации муниципального района, комитета образования	Фонд разовых стимулирующих выплат	До 5000 рублей без учета подоходного налога
За выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	Фонд разовых выплат	До 50% от расчетной величины

За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.	Фонд разовых выплат	До 50% от расчетной величины
За работу в олимпиадных комиссиях	Фонд разовых выплат	5% от расчетной величины
За проведение походов и экскурсий во внеурочное время при условии участия в походе и экскурсии не менее 10 обучающихся	Фонд разовых выплат	10% от расчетной величины или отгул
За качественную подготовку и проведение мероприятий: - школьного уровня - районного уровня - областного уровня - международного уровня	Фонд разовых выплат	10% от расчетной величины 20% от расчетной величины 30% от расчетной величины 40% от расчетной величины
Подготовка и проведение семинаров, практикумов, мастер - классов различного уровня: - школьного уровня - районного уровня- - областного уровня	Фонд разовых выплат	5% от расчетной величины 10% от расчетной величины 20% от расчетной величины
За подготовку документации в выпускных классах	Фонд разовых выплат	15% от расчетной величины
За победы в олимпиадном движении школьников Призер (победитель) на муниципальном уровне Призер (победитель) на областном уровне Призер (победитель) на международном уровне	Фонд разовых выплат	10%-15% от расчетной величины 20-25% от расчетной величины 30%-50% от расчетной величины
Разработка и внедрение авторских программ	Фонд разовых выплат	До 50% от расчетной величины
За проведение открытых уроков	Фонд разовых выплат	До 15% расчетной величины
За участие в конкурсах различного уровня	Фонд разовых выплат	До 10000 рублей
За проведение индивидуальных консультаций	Фонд разовых выплат	150 рублей за 1 занятие
Участие учащихся в международных играх-олимпиадах «Кенгуру», «Русский медвежонок», «КИТ» и др.: Сбор денег Доставка материалов Оформление заявки на участие	Фонд разовых выплат	5% 5% 10%
Участие детей в конкурсах 1-30%	Фонд разовых выплат	5%

31070% 71-100%		7% 10%
Работа в комиссиях Методический совет Управляющий совет Конкурсная комиссия	Фонд разовых выплат	5% 5% До 15%
За качественную своевременную сдачу документов учителя (планов, анкет, программ); посещение собраний педсоветов и пр	Фонд разовых выплат	До 10% 1 раз в квартал при наличии денежных средств
За качественную своевременную сдачу документов классного руководителя (планов, анкет, пр); посещение собраний заседаний		По решению тарификационной комиссии , но не чаще 3х раз в год
За проведение индивидуальных (групповых) консультаций: Консультации. Обеспечивающие подготовку к олимпиадам (индивидуальные , групповые) Консультации по индивидуальному учебному плану (10-11 класс) Проектная деятельность Дополнительно внеурочная деятельность Внеурочная деятельность, связанная со здоровьесбережением Самостоятельная работа учащегося в присутствии учителя Подготовка к итоговой аттестации (4 классы) Работа с часто болеющими детьми Подготовка к ЕГЭ, ГИА, ОГЭ	Фонд разовых выплат	 150 рублей 150 рублей 100 рублей 100 рублей 150 рублей 100 рублей 150 рублей 100 рублей 100 рублей
За качественную подготовку к новому учебному году, к летней оздоровительной компании	Фонд разовых выплат	До 20% от расчетной величины (или почасовая оплата)
за составление расписание	Фонд разовых выплат	до 90% от расчетной величины

Примечание: расчетная величина , указанная в таблице, устанавливается решением трудового коллектива

Приложение к Положению об оплате и стимулировании труда работников учреждения

Критерии оценки деятельности учителей, классных руководителей

учреждения

№ п/ п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся за отчетный период (полугодие)		
1	Отсутствие (снижение) обучающихся, имеющих «2» по итогам отчетного периода (полугодие, год): - Снижение доли неуспевающих 1балл - Отсутствие 2 балла	2
2	Использование эффективных форм работы со слабо успевающими учащимися: - Систематическое проведение индивидуальных консультаций (по журналу консультаций) - Эпизодически проведение индивидуальных консультаций (по журналу консультаций)	2 1
3	% учащихся одних и тех же классов, обучающихся на «4» и «5» по результатам аттестации по отношению к предыдущему периоду (полугодие, год): - Сохранение 1балл - Повышение 2балл	2
4*	Отсутствие неуспевающих выпускников 9,11 классов по результатам ГИА и ЕГЭ По математике, русскому языку 2 балла Прочие 1 балл	2
5*	Результаты итоговой аттестации в формате ЕГЭ и ГИА Выше районных 2 балл Выше областных 3 балл	5
6*	Результативность (качество) переводной и итоговой аттестации До 50% качества -0,5 б Свыше 50% - 1 б	1
7	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции: - Ведение журналов - Рабочие программы - Рабочие программы дом. обучения - Программы дополнительного образования - Выполнение программ - Анализ работы учителя	3
8	Посещение заседаний, собраний и т.д	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.		
1	Участие учителя во внеклассной работы, осуществляемых учителем (по	

№ п/ п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
	представлению руководителя МО или заместителя директора по УВР) - Участник 1 балл - Организатор 3 балл	
2	% участия обучаемых в школьных предметных олимпиадах (на основании протокола комиссии) - До 25% -1б - До 50%- 2б - До 75% - 3б - До100% - 4б	4
3.	Участие в летней, зимней оздоровительной кампании	1
5	Участие учащихся в международных олимпиадах « Кенгуру», « Русский медвежонок», « Золотое руно», «КИТ» - До 25% -0,5б - До 50%- 1б - До 75% - 1,5б - До100% - 2б - Организатор этих олимпиад в школе-2б	4
5	Результат участия учащихся в предметных конференциях, конкурсах, фестивалях - Школьный уровень – 1 балл - Районный уровень – 2 балла - Областной уровень – 3 балла	3
6	Организация и проведение: Предметной недели 0-5 баллов	5
Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя.		
1.	Наличие воспитательной системы (1 раз в год)	2
2.	Благоприятный психологический климат в классе (отсутствие жалоб, отсева, сохранение контингента учащихся (исключение –перемена места жительства учащегося), наличие контакта с родителями)	2
3.	Постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся	1
4.	Отсутствие (снижение) правонарушений учащихся: - Отсутствие 2балла - Снижение 1 балл	2
5.	Результативность деятельности детского самоуправления в классе	1

№ п/ п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
6.	Коллективное участие учащихся в жизни образовательного учреждения: по 1баллу за каждое участие	
7.	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.: - Школьный уровень по 1 баллу за каждое достижение - Районный уровень по 2 балла и выше	
8.	Организация школьного питания (охват горячими завтраком, обедом) До от 30% до 50% - 2 б.	2
9.	Организация занятости учащихся в каникулярное время	1
10.	Ведение документации классным руководителем (по представлению заместителя по УВР) - Папки классного руководителя 1 балл - Листы достижений 2 балла	3
Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий.		
1	Степень использования современных информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности: - Использует систематически 2 балла - Использует периодически 1 балл	2
2	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций На школьном уровне 1балл На районном уровне 1,5 балла На областном уровне и выше 2 балла	4,5
4	Участие в инновационной или экспериментальной деятельности	2
5	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и прочее и их использование в образовательном процессе за каждую работу	2
Позитивные результаты участия в организационно-методической работе.		
1	Наличие научно-методических публикаций: На школьном уровне 1 балл На областном уровне и выше 2 балла	3
2	Открытые уроки: - на школьном уровне 2 балл - на районном уровне 3 балла	5
3	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: Участие 1 балл Призер на школьном уровне 2-3 балл Призер на областном уровне 3-4 балла	13

№ п/ п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
	Призеры более высокого уровня 4-5 балла	
4	Выступление на педсовете (МО)	1
9	Выступление на РМО	1,5
10	Выступления на областных конференциях, семинарах, форумах	2
11	Разработка и проведение элективных курсов- 2балла Проведение элективного курса-1балл	2
12	Освоение новых учебно-методических комплексов	2
13	Подготовка материалов для школьного сайта	2
14	Оформление школьных стендов	2
Работа в комиссиях, группах		
1	Заседание Совета профилактики	1
2	Заседание проблемно-методических групп	1
3	Заседание тарификационной комиссии	1
4	Заседание методического совета	1
5	Заседание групп целевых воспитательных проектов	1
6	Заседание конкурсной комиссии	1

**Критерии оценки деятельности заведующего библиотекой
учреждения**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Сохранность фонда	2
3.	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2
4.	Особые условия труда (пыль, работа на компьютере)	2
5.	Качество комплектования и организация учебного фонда	2
6.	Качественная подготовка документации по учету книжного фонда	2

Критерии оценки деятельности воспитателя ГПД

учреждения

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1	Особые условия труда (прогулка с учащимися в осенний и зимний, весенний период) 0,5 ставки 1 балл 1 ставка 2 балла	2
2	Сопровождение учащихся на кружки, соревнования, походы, экскурсии	2

**Критерии оценки деятельности сторожа
учреждения**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2
2.	За предотвращение нанесения порчи материальному имуществу школы	2

**Критерии оценки деятельности секретаря
учреждения**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Составление табеля	2
2.	Качественная подготовка документов, фондов	2
3.	Подготовка договоров	2
4.	Особые условия труда (работа с компьютером)	2
5	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2

Критерии оценки деятельности лаборанта

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Особые условия труда (работа с компьютером, работа с химическими реактивами , электричеством)	2
2.	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному	2

	расписанию	
--	------------	--

**Критерии оценки деятельности руководителей ОУ 2 уровня по УВР
учреждения**

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность общего руководства ОУ: • Целеполагание; • Планирование; • Организация; • Коммуникация; • Контроль; • Мотивация	2
3.	Информационно – аналитическая деятельность: • Анализ деятельности ОУ, выявление наиболее значимых проблем , эффективных путей решения (четверть , полугодие , год); • Качество информационно-аналитической документации; • Деловые совещания, беседы, инструктивно-методические совещания их эффективность	2
4.	Показатели динамики учебных достижений обучающихся : • Динамика результативности (успеваемость и качество обучения) по сравнению предшествующим периодом по ступеням образования и направлениям; • Результативность контрольных срезов в сравнении со средними результатами по району, области; • Процент участия обучаемых в предметных олимпиадах разных уровней; (муниципальный , региональный , федеральный); • Процент учащихся , участвующих в проектной и исследовательской деятельности ; • Процент участия и результативность участия обучаемых в творческих конкурсах разного уровня (школьный , муниципальный , региональный, федеральный).	2
5.	Организация освоения инноваций: • Степень использования современных педагогических , информационных и здоровьесберегающих технологий в образовательной системе школы; • Сопровождение педагогов в инновационной и экспериментальной деятельности;	2
6.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся в ОУ: • Результативность внеурочной деятельности (конференции , конкурсы , марафоны , концерты , олимпиады , выставки , экспедиции , рейды , акции)	2

7.	Распространение опыта работы ОУ : - Наличие научно-методических публикаций; - Распространение опыта на муниципальном уровне ; - Распространение опыта на региональном уровне; - Распространение опыта на федеральном уровне.	3
8.	Развитие системы самоуправления школой: - Организация работы органов ученического самоуправления; - Организация работы педагогического совета ; - Организация работы методического совета;	2
9.	Организация образовательного процесса на основе мониторинга и прогнозирования: - Организация мониторинга качества школьного образования по разным направлениям. - Уровень корректировки деятельности на основе результатов мониторинга.	2
10.	Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения: - Качественное выполнение требований норм СанПина - Качественное выполнение требований различных контролирующих служб (пожарной инспекции, инспекции по охране труда и др.)	2
11.	Особые условия труда	1

Критерии оценки деятельности других работников учреждения

№ п/п	Показатели	Баллы
1	2	3
	Заместитель директора по АХЧ	
1	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
3	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3
	Педагог-психолог, социальный педагог	
1	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	3
2	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3
	Технический персонал	
1	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2
2	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка;	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	1,0492
3 квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой;	1,3607
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед;	1,5082
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,2131

Показатели и порядок отнесения учреждений образования
к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда определяется комитетом образования администрации.
2. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.
3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
 - по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
 - по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на 01 сентября;
 - по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу обучающихся на начало учебного года;
 - по учреждениям вида «начальная школа – детский сад» группа оплаты труда руководителя определяется как в общеобразовательных учреждениях;
 - по оздоровительным лагерям всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;
4. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям
-------	---------------------------------------	--

		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Детские оздоровительно-образовательные центры	-	свыше 400	до 400	до 300	до 150	до 100
2	Дошкольные образовательные учреждения	-	-	свыше 150	до 150	до 100	до 50
3	Специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (кроме центра диагностики и консультирования)	-	свыше 400	до 400	до 280	до 180	до 80
4	Общеобразовательные школы	-	свыше 800	до 800	до 400	до 200	до 100

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
государственными образовательными учреждениями,
финансируемыми за счет средств областного бюджета Ленинградской области

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно - заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях очного отделения по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе – интернате, общежитии, детском доме)	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1