

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Волховская городская гимназия № 3 имени Героя Советского Союза Александра Лукьянова»

«ПРИНЯТО»

педагогическим советом
протокол № 1
от 31.08. 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом № 394
от 01.09.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулирования работников**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников МОБУ «Волховская городская гимназия № 3 имени Героя советского Союза Александра Лукьянова» (далее – Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Волховская городская гимназия № 3 имени Героя Советского Союза Александра Лукьянова» (далее – Учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.
2. Помимо Положения оплата труда работников Учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Волховского муниципального района, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.
3. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных в постановлении администрации Волховского муниципального района от 30 июня 2020 года № 1680 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области»:
 - 3.1. Работники - работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.
 - 3.2. Межуровневый коэффициент – показатель, устанавливаемый по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников.
 - 3.3. Уполномоченный орган – орган муниципальной власти Волховского муниципального района Ленинградской области, исполняющий функции и полномочия учредителя Учреждения.
 - 3.4. Основной персонал – работники, непосредственно выполняющие функции, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.
4. Понятия и термины, применяемые в Положении, но не указанные в п.3., используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
5. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора Учреждения.
6. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волховского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7. Заработная плата работников состоит из:
 - оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера за квалификационную категорию, государственные и ведомственные награды, ученую степень;
 - стимулирующих выплат.
8. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом директора Учреждения в соответствии с Положением. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
9. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, государственные и ведомственные награды, ученую степень относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.
10. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:
- а) премиальные выплаты по итогам работы;
 - б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
 - в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - г) профессиональная стимулирующая надбавка;
 - д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
11. Стимулирующие выплаты являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень.
12. Размеры стимулирующих выплат в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.
13. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников Учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам направляется на осуществление выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.
14. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:
- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
 - при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 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.
15. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации.
16. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в Учреждении создаются комиссия по материальному стимулированию и экономии фонда оплаты труда и тарификационная комиссия.

Состав и порядок деятельности комиссии по материальному стимулированию и экономии фонда оплаты труда и тарификационной комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

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

18. В случае, если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная решением правительства Ленинградской области.
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент.
3. Размеры межуровневых коэффициентов приведены в таблице 1.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты по должностям
для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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; педагог-психолог	1,6	1,9
3 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог (при наличии); учитель-логопед (логопед) (при наличии)	1,7	2,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя	1,30	1,30
1-й квалификационный уровень	Лаборант	1,30	1,30
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	1,95	1,95
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,55	1,55
1-й квалификационный уровень	Специалист по охране труда	1,95	1,95

1-й квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,05	1,05
1-й квалификационный уровень	Сторож	1,05	1,05
1-й квалификационный уровень	Вахтер	1,05	1,05
Должности, не включенные в ПКГ			
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,7	2,0

4. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 2.

Таблица 2

Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30%
2.	Первая	20%

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5. Размеры надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности присвоенному званию или знаку, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением, приведены в таблице 3:

Таблица 3

Размеры надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки

Звание	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Почетное звание «Народный»	30%
Почетное звание «Заслуженный»; звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; звание «Почетный учитель Ленинградской области»	20%
Отраслевые (ведомственные) звания и знаки	10%
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов-ведущий)	10%

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

6. Надбавки за ученую степень устанавливаются отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности приведены в таблице 4:

Таблица 4

Надбавки за ученую степень

Категория работников	Научная степень	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационный уровень)	Кандидат наук	7%
	Доктор наук	15%

III. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.
2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда приведены в таблице 5:

Таблица 5

Размер компенсационных выплат за вредные условия труда

Степень вредности условий труда	Должность	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	Учитель химии	4%
Степень вредности условий труда	Должность	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.2	Лаборант кабинета химии	8%

3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.
4. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.
5. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.
6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником исходя из ставки почасовой оплаты труда.
7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в порядке, установленном трудовым законодательством. Минимальные размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 6.

Таблица 6

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

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в руб. в месяц
-------	------------------	----------------------	--

1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	Педагогические работники	20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2.	Классное руководство (в расчете на класс)	Педагогические работники	5 000,00 рублей из расчёта 25 обучающихся в классе
3.	Классное руководство за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	Педагогические работники	5000 рублей
4.	Учителям за проверку письменных работ обучающихся пропорционально количеству часов:		
	- по русскому и родному языку	Педагогические работники	20% РДО
	- по математике		15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку		10% РДО
5.	Заведование учебным кабинетом (физика, химия, информатика, технология, мастерские), спортивным залом (при наличии материальной ответственности)	Педагогические работники	10% РДО

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

Выплата за исполнение трудовых обязанностей классного руководителя согласно п.2. устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе составляет 25 человек, если меньшая наполняемость не предусмотрена нормативными правовыми актами. При более низкой наполняемости указанная выплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и установленной наполняемости.

Выплата за проверку тетрадей, письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной наполняемости класса и наполняемости. Если проверка тетрадей, письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов учебной нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами Учреждения.

2. **Премиальные выплаты по итогам работы** выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежеквартально, за календарный год.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения

размера премии конкретного работника, характеризует качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников Учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти критериев оценки деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- за проведение мероприятий в масштабе Учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников Учреждения;
- за улучшение коллективных результатов деятельности Учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности Учреждения;
- за высокий уровень профессиональной активности;
- за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается настоящим Положением (Приложение 1).

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы в разрезе должностей работников Учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

3. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал/триместр.

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;
- на триместр – в случае определения размера надбавки по итогам работы за триместр;
- на полугодие - в случае определения размера надбавки по итогам работы за полугодие;
- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе, соревнований).

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается настоящим Положением (Приложение 1).

В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам

работы (за месяц, триместр, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ, критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к окладно-ставочной части заработной платы в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

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

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов окладно-ставочной части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

5 Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается:

- в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к окладно-ставочной части заработной платы в целях привлечения высококвалифицированных кадров;
- в целях обеспечения кадровой политики и сохранения кадрового состава Учреждения.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Положением (Приложение 2) сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

6 Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются (Приложение 3):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам работников;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, Почётными Грамотами и Благодарственными письмами органов управления образованием, учредителя Учреждения.

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

V. Условия уменьшения стимулирующих выплат

1. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

2. Стимулирующие выплаты могут снижены или не назначены за истекший период в следующих случаях:

- невыполнение учреждением муниципального задания;
- не достижение средних по Волховскому муниципальному району значений показателей;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической правил и норм.

3. В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- 1) стимулирующие выплаты по итогам работы;
- 2) профессиональные стимулирующие надбавки;
- 3) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- 4) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

VI. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

2. 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.

3. По представлению руководителя структурного подразделения, первичной профсоюзной организации Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с Положением на основании письменного заявления работника.

5. Размер материальной помощи отдельному работнику определяется коллективным договором Учреждения, материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

IV. Общие условия назначения выплат

1. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливаются выплаты), выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

– призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

– признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

– увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

– перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

**Критерии и показатели эффективности и оценки деятельности
по итогам работы (премиальные и стимулирующие выплаты)**

№	Критерии\показатели	Периодичность	Размер	Примечание
1.	По итогам работы за определенный период (учебный год, по факту; в % РДО, денежных единицах)			
1.1.	Качество образовательных достижений обучающихся по итогам отчетного периода 75% и выше	По результатам учебного года	3-5% РДО	Единовременно. От 75% и выше – 3, от 80% и выше – 4, 85% и выше – 5
1.2.	Основной государственный экзамен/государственный выпускной экзамен (ОГЭ/ГВЭ при условии уровня объективности по результатам корреляции результатов ОГЭ/ГВЭ и годовой отметки не менее 80%.	По факту	Единовременно Средний первичный/тестовый балл выше: федерального – 1000 р., регионального – 1000 р., муниципального – 1000 р. Денежные единицы суммируются.	Единовременно. Для учителей русского языка и математики. Средний первичный/тестовый балл выше: федерального – 3000 рублей, регионального – 2000 рублей, муниципального – 1000 рублей. Денежные единицы суммируются.
1.3.	Единый государственный экзамен (ЕГЭ) при условии уровня объективности по результатам корреляции результатов ЕГЭ и годовой отметки не менее 85%.	По факту	Единовременно Средний первичный/тестовый балл выше: федерального – 1000 р., регионального – 1000 р., муниципального – 1000 р. Денежные единицы суммируются.	Единовременно. Для учителей русского языка и математики. Средний первичный/тестовый балл выше: федерального – 3000 рублей, регионального – 2000 рублей, муниципального – 1000 рублей. Денежные единицы суммируются.
1.4.	Результативность участия в олимпиадах, предметных конкурсах, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях			
1.4.1.	Всероссийская олимпиада школьников, иные олимпиады перечня Министерства Просвещения (в баллах)			
	Муниципальный уровень	По факту	Победитель – 2 Призёр – 1	Единовременно.
	Региональный уровень	По факту	Победитель – 4 Призёр – 3	Единовременно.
	Федеральный уровень	По факту	Победитель – 6 Призёр – 5	Единовременно.
1.10.2.	Региональные олимпиады			
	Региональный уровень	По факту	Победитель – 3 Призёр – 2	Единовременно.
1.10.3.	Научно-практические конференции (при наличии конкурсного подхода)			

	Муниципальный уровень	По факту	Победитель – 1	Единовременно.
	Региональный уровень	По факту	Победитель – 2 Призёр – 1	Единовременно.
	Федеральный уровень	По факту	Победитель – 3 Призёр – 2	Единовременно.
1.10.4.	Творческие конкурсы, в т.ч. социально-значимой направленности			
	Муниципальный уровень	По факту	Победитель – 1	Единовременно.
	Региональный уровень	По факту	Победитель – 2 Призёр – 1	Единовременно.
	Федеральный уровень	По факту	Победитель – 3 Призёр – 2	Единовременно.
1.10.5.	Спортивные соревнования, в т.ч. соревнования оборонно-спасательной, туристической и пр. направленности			
	Муниципальный уровень	По факту	Победитель – 2 Призёр – 1	Единовременно. В случае, если команда и (или) личный победитель (призёр) был(а) подготовлен(а) несколькими учителями, премия устанавливается в указанном размере и распределяется в равных долях за исключением многоборья. В случае команды – победителя (призёра) в многоборье, премия устанавливается каждому педагогу в указанном размере.
	Региональный уровень	По факту	Победитель – 3 Призёр – 2	
	Федеральный уровень	По факту	Победитель – 4 Призёр – 3	
2.	За успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде (в баллах)			
2.1.	Своевременное и качественное заполнение электронного журнала	По результатам полугодия	2	Единовременно Без замечаний – 2, 1 замечание - 1
2.2.	Своевременность и качество работы с учебной документацией, в т.ч. рабочие программы	По результатам полугодия	2	Единовременно Без замечаний – 2, 1 замечание - 1
2.3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. мониторинг заболеваемости, посещаемости и т.п.	По результатам полугодия	2	Единовременно Без замечаний – 2, 1 замечание –1
2.4.	Уровень наполняемости отметок (согласно положению об оценивании образовательных достижений обучающихся)	По результатам полугодия	2	Единовременно Без замечаний – 2, 1 замечание –1
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (в том числе, устных) родителей, обучающихся, докладных записок, актов, нарушений и пр.	По результатам полугодия	2	Единовременно

2.6.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	По результатам полугодия	2	Единовременно
3.	За высокий уровень профессиональной активности (в баллах)			
3.1.	Распространение собственного педагогического опыта			
	Наличие научно-методических публикаций (за 1 публикацию)	По факту	в сети Интернет - 1 в печатном издании - 2	Единовременно. За одну публикацию. При наличии материалов, подтверждающих данные
	Распространение собственного педагогического опыта на уровне ОО (предметной кафедры, педсовета и т.п.)	По факту	1	Единовременно.
	Распространение собственного педагогического опыта на муниципальном уровне	По факту	2	Единовременно.
	Распространение собственного педагогического опыта на региональном уровне	По факту	3	Единовременно.
	Распространение собственного педагогического опыта на федеральном уровне	По факту	4	Единовременно.
3.2.	Профессиональное развитие			
	Разработка и результативность реализации методических проектов (по итогам реализации).	По факту	1	Единовременно.
	Участие/ результативность в конкурсах педагогического мастерства муниципального уровня.	По факту	1	Единовременно.
	Участие/ результативность в конкурсах педагогического мастерства регионального уровня.	По факту	2	Единовременно.
	Участие/ результативность в конкурсах педагогического мастерства федерального уровня.	По факту	3	Единовременно.
	Участие/ результативность в конкурсах педагогического мастерства международного уровня.	По факту	4	Единовременно.
3.3.	Иные формы профессионально-педагогической активности (личное участие в концертах, спортивных соревнованиях, мастер-классах, внешкольных образовательных проектах с привлечением обучающихся и т.п.)	По факту	до 2	Единовременно
4.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в баллах)			
	Участие в инновационной\экспериментальной деятельности			
	Активное участие в деятельности рабочих (творческих) групп	По результатам учебного года	1	Единовременно По представлению руководителя РГ
	Разработка и реализация локальных\модульных экспериментов	По результатам учебного года	1	Оплата в течение следующего триместра. При наличии материалов

	Иные формы участия в инновационной/экспериментальной деятельности Учреждения	По факту	до 2	Единовременно
5.	За высокий уровень обеспечения материально-технических и финансовых условий образовательного процесса (в % РДО)			
5.1.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. Отсутствие жалоб обучающихся, работников, родителей (законных представителей) обучающихся.	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.2.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности). Отсутствие неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб.	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году без замечаний.	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.4.	Высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.5.	Качественная работа оборудования на пищеблоке.	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.6.	Наличие стабильного снижения употребления энергоресурсов	По результатам балансового отчёта.	до 3% РДО заместителя директора	Единовременно.
5.7.	Обеспечение исполнения законодательства в области государственных закупок. Отсутствие протоколов по результатам проверок органов надзора	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.8.	Обеспечение исполнения законодательства в области информационной безопасности. Отсутствие протоколов по результатам проверок органов надзора	По результатам полугодия	до 3% РДО заместителя директора	Устанавливается надбавка на следующее полугодие

5.9.	Обеспечение исполнения законодательства в области охраны труда. Отсутствие протоколов по результатам проверок органов надзора	По результатам полугодия	до 3% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.10.	Своевременное представление планов, отчётов, форм анализа деятельности	По результатам полугодия	до 3% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
5.11.	Обеспечение исполнения бюджетного и налогового законодательства. Отсутствие протоколов по результатам проверок органов надзора	По результатам полугодия	до 3% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.	За высокий уровень обеспечения организационно-управленческих условий образовательного процесса (в % РДО)				
6.1.	Обеспечение научно-методической поддержки деятельности педагогических работников.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие до 10%
6.2.	Аттестация педагогических работников, положительная динамика количества педагогов с первой и высшей квалификационной категорией	По результатам календарного года	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на последующий календарный год
6.3.	Мотивация педагогических работников на применение современных образовательных технологий, в т.ч. информационных, проектных и т.п.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.4.	Проведение аттестации учебных кабинетов.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.5.	Положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации обучающихся.	По результатам полугодия	До 10% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.6.	Положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсном и олимпиадном движении	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.7.	Своевременное представление планов, отчётов, форм анализа деятельности	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.8.	Отсутствие жалоб, в т.ч. устных со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), работников	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие

6.9.	Снижение количества обучающихся, стоящих на внутришкольном учёте; снижение количества противоправных действий со стороны обучающихся. Стабильное снижение нарушений правил внутреннего распорядка для учащихся.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.10.	Своевременное представление планов, отчётов, форм анализа деятельности	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.11.	Результативность внутришкольного контроля. Отсутствие жалоб обучающихся, работников, родителей (законных представителей) обучающихся.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие
6.12.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся. Наличие положительной динамики в области здоровьесбережения.	По результатам полугодия	До 5% заместителя директора	РДО	Устанавливается надбавка на следующее полугодие

Профессиональная стимулирующая надбавка

№	Критерии\показатели	Периодичность	Размер	Примечание
1.	Надбавка педагогическим работникам за продолжительность работы по специальности	Ежемесячно	2-7% РДО	От 5 до 10 лет -2% От 10 до 15 лет – 3% От 15 до 20 лет – 5% Свыше 20 лет – 7%
2.	Стимулирующая надбавка «За преданность школе»	К Дню учителя. Единовременно	За каждый год – 100 рублей	Единовременно. Исходя из продолжительности работы в Учреждении - 15 лет и выше

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

№	Критерии\показатели	Периодичность	Размер	Примечание
1.	Общероссийские праздники, в том числе профессиональные	День учителя	До 2000 р.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
		День Защитника Отечества	До 2000 р. Мужчины	
		Международный женский день	До 2000 р. Женщины	
2.	Юбилейные даты работников	50 лет	Не ниже 1000 р.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
		55 лет	Не ниже 2000 р.	
		60 лет	Не ниже 3000 р.	
		65 лет	Не ниже 4000 р.	
		70 лет	Не ниже 5000 р.	
3.	Общественное признание, признание органов законодательной и исполнительной власти			
3.1	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью директора	По факту	Не менее 1000 р.	Единовременно. В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
3.2	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью председателя комитета по образованию администрации Волховского муниципального района (ВМР)	По факту	Не менее 1200 р.	
3.3	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью главы/главы администрации ВМР	По факту	Не менее 1500 р.	
3.4	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью председателя КОПО Ленинградской области	По факту	Не менее 2500 р.	
3.5	Награждение Почётной Грамотой/ Благодарностью губернатора / ЗАКСа Ленинградской области	По факту	Не менее 3000 р.	
3.6	Награждение Почётной Грамотой Министерства Просвещения РФ	По факту	Не менее 5000 р.	

