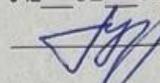
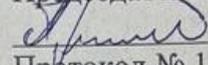


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бокситогорская средняя общеобразовательная школа № 2»

Утверждено.

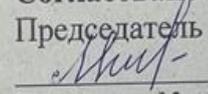
Приказ директора
№ 82 от 10.10.2024 г.


С. Г. Гуда
Принято на общем собрании
трудового коллектива
Председатель собрания


М.В. Аркадьева

Протокол № 1
от 10.10.2024 г.

Согласовано.

Председатель профкома

О.И. Михеева

Протокол № 52/1
от 09.10.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда и

материальном стимулировании работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Бокситогорская средняя общеобразовательная школа № 2»

2024 год

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бокситогорская средняя общеобразовательная школа №2» (далее МБОУ «БСОШ № 2»), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

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, в решениях совета депутатов Бокситогорского муниципального района от 29.01.2020 года № 48 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бокситогорского муниципального района» и совета депутатов Бокситогорского городского поселения от 05.02.2020 года № 25 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бокситогорского городского поселения Бокситогорского муниципального района», а также в Постановлении администрации Бокситогорского муниципального района от 17.06.2020 № 454 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Бокситогорского муниципального района и муниципальных учреждениях Бокситогорского городского поселения по видам экономической деятельности и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Бокситогорского муниципального района» и Постановлением администрации Бокситогорского муниципального района от 25.09.2024 г. № 895 «О внесении изменений в постановление администрации Бокситогорского муниципального района от 17.06.2020 № 454 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Бокситогорского муниципального района и муниципальных учреждениях Бокситогорского городского поселения по видам экономической деятельности и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Бокситогорского муниципального района" (с учетом изменений, внесенных постановлениями администрации Бокситогорского муниципального района от 03.06.2021 № 475, от 28.03.2022 № 244, от 20.07.2022 № 640, от 25.08.2022 № 750, от 16.01.2024 № 47).

Раздел 2. Система оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бокситогорская средняя общеобразовательная школа №2»

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

1.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя МБОУ «БСОШ № 2»), устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

1.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «БСОШ № 2») устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

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

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

1.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «БСОШ № 2»), устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Бокситогорского муниципального района о бюджета Бокситогорского муниципального района, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый МБОУ «БСОШ № 2» должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 1.2 раздела 2.

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

1.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

1.6.1. по общеотраслевым профессиям рабочих, занятых в образовательных организациях, а также других учреждениях, подведомственных комитету образования администрации Бокситогорского муниципального района - согласно таблице 1 раздела 2.

Таблица 1 раздел 2

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих, занятых в МБОУ «БСОШ № 2»

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель школьного автобуса	1,80

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

1.6.2. по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых в образовательных организациях - согласно таблице 2 раздела 2.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых в МБОУ «БСОШ № 2»

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	секретарь	1,20
	2-й КУ	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	лаборант	1,30
	2-й КУ	заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер	1,95
Должности, не включенные в ПКГ		специалист по закупкам	1,95

1.6.3. по должностям работников образования - согласно таблице 5 раздела 2.

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	
		- с высшим образованием	1,80
		- без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; педагог-психолог	
		- с высшим образованием	1,90
		- без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Учитель; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим образованием	2,00
		- без высшего образования	1,70

1.7. Штатное расписание МБОУ «БСОШ № 2» утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

1.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

1.8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы

работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.8.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

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

1.8.3. Формы тарификационных списков педагогических работников и порядок их формирования устанавливаются приказом комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района.

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

1.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров МБОУ «БСОШ № 2») применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров МБОУ «БСОШ № 2») по повышающему коэффициенту уровня квалификации к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$Вк_i = ДО_i \times (КК_i - 1),$$

где:

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

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

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

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

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

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

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

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
----------------------	--	----------

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

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

1.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

1.13. Должностной оклад руководителя МБОУ «БСОШ № 2» устанавливается администрацией Бокситогорского муниципального района в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

1.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя МБОУ «БСОШ № 2», главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Раздела;

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

1.16. Оплата труда Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями рассчитывается, исходя из размера утвержденного среднедушевого дохода — 43595 рублей.

2. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

2.1. 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, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО<1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
5	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.
6	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за превышение нормативной наполняемости в классах	$K = Cф / N$
7	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5 000 руб.

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
8	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного театра	5 000 руб.
9	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного музея	5 000 руб.
10	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнений функций руководителя центра естественнонаучной и технической направленностей (цифрового и гуманитарного профилей) "Точка роста"	5 000 руб.
11	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	2 000 руб.
12	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3 000 руб.
13	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5 000 руб.
14	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000 руб.

<1>РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по должности, занимаемой работником (исходя из наличия у работника высшего образования), без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов – 25 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе МБОУ «БСОШ № 2») наполняемостью класса.

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

3. Размер выплаты (К) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в классе без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за который будет назначена данная выплата (Сф) к нормативной численности обучающихся в классе (N).

Нормативная численность обучающихся, реализующих ООП – 25 человек.

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

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

4. Расходы на компенсационные выплаты, установленные пунктом 6 таблицы производятся за счет перераспределения стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах

бюджетных ассигнований, предусмотренных на выплаты персоналу муниципальных бюджетных учреждений, предоставление субсидий муниципальным бюджетным учреждениями на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг в части расходов на оплату труда работников.

5. Выплаты, указанные в пункте 14 таблицы, осуществляются педагогическим работникам общеобразовательных организаций, принятым на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями". В случае осуществления советником директора трудовых функций в двух и более общеобразовательных организациях, устанавливается не более одной выплаты».

2.2. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 2.4 – 2.6. настоящего Раздела.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже следующих размеров (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное):

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <2>	20

<1>Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3. Виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам МБОУ «БСОШ № 2»

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об оплате труда и материальном и стимулировании работников», утвержденным приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников, профсоюзного комитета МБОУ «БСОШ № 2», согласованным с комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района.

3.2. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

3.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «БСОШ № 2», в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3.4. Основанием для производства выплат стимулирующего характера являются результаты работы за предыдущий месяц.

3.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы или проценты, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате.

3.6. Если на работника МБОУ «БСОШ № 2» в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3.7. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ «БСОШ № 2». В состав комиссии входят заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители школьных методических объединений. Выборы членов комиссии проводятся коллегиально общим собранием трудового коллектива МБОУ «БСОШ № 2».

3.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты за высокие результаты работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы (за четверть, учебный год и т.д.);
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.9. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 3.8. не допускается.

3.10. Премииальные выплаты за высокие результаты работы осуществляются: работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника и выплачиваются ежемесячно.

3.11. Размер премиальных выплат за высокие результаты работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее – критерии оценки деятельности).

Перечень критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника.

Совокупность критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают 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.

3.12. Положение устанавливает порядок начисления премиальных выплат за высокие результаты по следующим показателям эффективности, критериям оценки деятельности работников МБОУ «БСОШ № 2»:

- интенсивность, специфика и высокие результаты работы;
- качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника;
- качественное выполнение функций контрактного управляющего;
- участие в разработке, подготовке и составлении документации по закупкам товаров, работ и услуг;
- качественное ведение сайта образовательной организации в сети «Интернет»;
- обеспечение качественного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе отсутствие обоснованных жалоб;
- создание элементов образовательной инфраструктуры образовательной организации;
- работа с информационными системами (ГИС «СОЛО», «Навигатор дополнительного образования ЛО», ФГИС «ФРДО» и иные);
- участие в благоустройстве помещений и территории учреждения, в том числе при подготовке к новому учебному году;
- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников, учредителя;
- отсутствие нарушений при заключении и исполнении договоров, контрактов;
- экономное использование и недопущение сверхлимитного потребления коммунальных ресурсов, ГСМ, хозяйственных средств;
- создание условий для обеспечения бесперебойного функционирования учреждения;
- участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании;
- организация бесплатного питания обучающихся 5-11 классов, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- наставничество, передача положительного педагогического опыта через участие в различных мероприятиях;
- своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации; эффективность обеспечения строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины; отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- продуктивность реализации программы развития образовательной организации;
- результативность педагогической деятельности, в том числе результативность участия обучающихся в олимпиадном и конкурсном движениях, иных мероприятиях различных уровней;
- результативная работа с одарёнными детьми;
- результативная работа с социально-неблагополучными семьями;
- результативная работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся;
- участие и результативность участия в конкурсах педагогического мастерства различных уровней;
- участие педагогов в научно-исследовательской, инновационной и проектной деятельности;
- участие в разработке основной образовательной программы;
- реализация дополнительных проектов (учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- публикации материалов в СМИ;
- качественная перевозка детей школьными автобусами, в том числе отсутствие штрафов ГИБДД, от родителей (законных представителей) обучающихся.

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

3.13. Требования к критериям оценки деятельности, применяемым для определения размера премиальных выплат за высокие результаты работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по критериям оценки деятельности, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений критериев оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий учреждения, структурного подразделения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критериев оценки деятельности;

в) прозрачность - формулировка (описание) критериев оценки деятельности предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, работника;

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

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях критериев оценки деятельности адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.14. Перечень критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливается:

для работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения и (или) положением об оплате труда и стимулировании работников.

3.15. В целях определения размера премиальных выплат за высокие результаты работы базовый размер премиальных выплат устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников МБОУ «БСОШ № 2» и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник).

3.16. Для каждого критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат за высокие результаты работы, устанавливается:

удельный вес критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат за высокие результаты работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая критерию оценки деятельности;

плановое значение критерия оценки деятельности либо порядок его определения.

В случаях, когда превышение планового значения критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения критерия оценки деятельности.

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

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

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

3.19. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на четверть и (или) учебный год.

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

Перечень критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.21. Оценка фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников.

3.22. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат за высокие результаты работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, 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.

3.23. 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 базовой части заработной платы всех работников МБОУ «БСОШ № 2» в целом за календарный год.

3.24. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат за высокие результаты работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами органов исполнительной власти Ленинградской области, наградами органов местного самоуправления Бокситогорского муниципального района.

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

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

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

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

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

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

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

3.29. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники МБОУ «БСОШ № 2»: педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс, иные категории педагогических работников, административно-управленческий персонал (директор, заместители директора, главный бухгалтер), учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, как основные работники, так и совместители.

3.30. Установка персональных надбавок и доплат, не входящих в тарификацию, производится в соответствии с Положением и по ходатайству заместителей директора на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат на определённый срок и в пределах фонда материального стимулирования на основании приказа директора МБОУ «БСОШ № 2» .

3.31. Распределение фонда материального стимулирования производится ежемесячно по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат, профсоюзным комитетом школы в лице председателя первичной профсоюзной организации.

3.32. Директор инициирует заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат в случае несогласия работника с размером выплаты.

3.33. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

3.34. Все выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств стимулирующего фонда.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

4.1. Решение об оказании материальной помощи (на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), в случае вступления в брак, продолжительной болезни, рождения ребенка и др. случаях) и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ «БСОШ № 2» в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

Перечень стимулирующих выплат

I. Премияльные выплаты за высокие результаты работы

Административно-управленческий персонал

№ п/п	Показатели эффективности/ критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от педагогической ставки	Примечание
1. Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации				
1.1.	Своевременная и качественная работа ОО в ГИС «СОЛО»: - зам. по УВР			Оценочный лист/Баллы <u>(ПРИЛОЖЕНИЕ 1)</u>
1.2.	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний			
1.3.	Эффективное функционирование ООП, в том числе Программы воспитания			
1.4.	Наличие документации по организационному сопровождению реализации ФГОС, в том числе Плана ВР на учебный год по модулям			
2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической работе				
2.1.	Наличие плана повышения квалификации учителей (<i>зам. по УВР</i>)			Оценочный лист/Баллы
2.2.	Наличие системы наставничества в ОУ (<i>зам. по УВР</i>)			
2.3.	Наличие программы по профессиональному саморазвитию педагогов (<i>зам. по УВР</i>)			
2.4.	Наличие отчетных публикаций о различных аспектах деятельности школы в сообществе ОУ в ВК (<i>зам. по ВР</i>)			
2.5.	Наличие материалов по диагностике,			

	мониторингу (в т. ч. результаты и их анализ) реализации программы развития ОУ	
2.6	Наличие «банка творческих идей» <i>(зам. по ВР)</i>	
3. Высокие результаты работы		
3.1.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, чемпионатах, творческих конкурсах, воспитательных мероприятиях и т.д.	Оценочный лист/Баллы
3.2.	Результативность участия зам. директора/учителей/классных руководителей в профессиональных конкурсах, семинарах	
3.3.	Эффективное функционирование детских общественных объединений/ Эффективная работа по проекту «Билет в будущее» и «Профильная школа»/Эффективная социальная работа <i>(зам. по ВР)</i>	
4. Продуктивность реализации программы развития образовательной организации		
4.1.	Наличие программы работы с одаренными обучающимися и с обучающимися «группы риска» <i>(зам. по УВР)</i>	Оценочный лист/Баллы
4.2.	Организация ГИА/ВПР/диагностических работ по ФГ <i>(зам. по УВР)</i>	
4.3.	Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителем директора не менее 1 раз в месяц	

4.4.	<p>Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом/Количество классных руководителей, активно участвующих в профориентации обучающихся/ Количество учащихся, состоящих на разных формах учета (зам. по ВР):</p> <p>- на прежнем уровне - выше</p>	
4.5.	<p>Доля учителей, регулярно использующих ИКТ на уроке (зам. по УВР):</p> <p>40%-50% 50%-60% более 60%</p>	
4.6.	<p>Общее количество школьных объединений дополнительного образования/ курсов внеурочной деятельности /Общее количество профориентационных мероприятий в сравнении с прошлым годом/Общее количество профилактических социальных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • равно • выше 	
4.7.	<p>План внутришкольного контроля выполнен: не менее, чем на 70 % на 100%</p>	
4.8.	<p>Вовлечённость детей в возрасте от 7 до 18 лет в дополнительное образование/внеурочную деятельность</p>	

	составляет не менее 82,6 % от количества школьников образовательной организации /вовлечённость детей в профориентационную деятельность не менее 50% от количества школьников образовательной организации (зам. по ВР)	
4.9	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников/учредителя	
4.10.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей	
5. Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей		
5.1	Участие в социальных опросах, тестировании, мониторингах и т.д.	Оценочный лист/ Баллы
6. Соблюдение исполнительской дисциплины		
6.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка: 1.1 Нарушение графика дежурства по школе 1.2 Нарушение контрольно-пропускного режима (показатели СКУД)	Оценочный лист/Баллы

Педагогические работники

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от педагогической ставки	Примечание
1. Высокие результаты работы, интенсивность и специфика деятельности			
1.1. Результативность участия обучающихся в ВсОШ Школьный уровень (участие) Муниципальный уровень- -призер/ победитель Региональный уровень- -призер/ победитель Всероссийский уровень- -призер/ победитель	1000,00/2000,00 2000,00/3000,00 4000,00/5000,00		Оценочный лист/Баллы/ (ПРИЛОЖЕНИЕ 2) За каждого призера/победителя
1.2.Своевременная и качественная проверка работ ВсОШ/ИСИ: школьный/муниципальный уровень	500,00/1000,00		По ходатайству зам. директора по УВР
1.3. Результативность работы классного руководителя -70-100% родителей посещают классные собрания (<i>копия листа регистрации</i>) -80-100 % обучающихся 8-11 классов/старше 14 лет зарегистрированы на портале «Госуслуги»; -не менее 30 % обучающихся 3-7 классов/10-13 лет зарегистрированы на портале «Госуслуги»			Оценочный лист/ Баллы/
1.4. За подготовку и проведение ВПР - учителям начальных классов по итогам года за каждый предмет - учителям – предметникам за параллель			
1.5. Результативность участия обучающихся в массовых школьных акциях: - участие - высокий результат (по наивысшему результату среди всех классов) - средний			Оценочный лист/ Баллы/

2. Результативная работа с одаренными обучающимися

(творческие, спортивные, интеллектуальные мероприятия, социальное проектирование научно-исследовательская проектная деятельность)

<p>2.1. За внеурочную деятельность классным руководителям и педагогам/ - участие класса или отдельного ученика под руководством учителя/классного руководителя: школьный, муниципальный, региональный, Всероссийский, международный уровень. Результативность участия: Школьный уровень- Муниципальный уровень- -призер/ победитель Региональный уровень- -призер/ победитель Всероссийский уровень: -призер/ победитель Международный уровень -призер/ победитель</p>	<p>500,00 1000,00/1500,00 1500,00/2000,00 2000,00/4000,00 4000,00/6000,00</p>		<p style="text-align: center;">Оценочный лист/Баллы</p> <p style="text-align: center;">По ходатайству зам. директора по УВР/ВР</p> <p style="text-align: center;">За каждого призера/победителя</p>
<p>2.2. Руководство индивидуальными проектами обучающихся</p>	<p>500,00</p>		<p style="text-align: center;">За каждый проект</p>
<p>2.3. Качественная подготовка школьных творческих мероприятий (концертов, фестивалей, Дней открытых дверей и т.п.)</p>	<p>от 500,00 до 1000,00</p>		<p style="text-align: center;">По ходатайству зам. директора ВР</p>
<p>3. Участие и результативность участия в конкурсах педагогического мастерства разных уровней</p>			
<p>3.1. За участие и успехи педагогов в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях: - участие (школьный, муниципальный, региональный, Всероссийский, международный уровни); - результативность участия: Муниципальный уровень- -призер/ победитель Региональный уровень- -призер/ победитель Всероссийский уровень: -призер/ победитель</p>	<p>1000,00 3000,00 4000,00 5000,00</p>		<p style="text-align: center;">За каждого призера/победителя</p>

4. Участие педагогов в научно-исследовательской, инновационной, проектной деятельности (открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, конференциях и т.д.)			
4.1. Трансляция положительного педагогического опыта:			Оценочный лист/Баллы За каждое мероприятие
Школьный уровень			
Муниципальный уровень	1000,00		
Региональный уровень	2000,00		
Публикации в СМИ (наличие подтверждающего документа)	2000,00		
Всероссийский уровень	3000,00		
Международный уровень	4000,00		
5. Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации			
5.1. Предоставление документации по требованию администрации			Оценочный лист/ Баллы
5.2. Заполнение ГИС «СОЛО» («Электронная школа»): без замечаний			
6. Продуктивность реализации программы развития образовательной организации			
6.1. Работа эксперта с ресурсом РЭШ (Российская электронная школа) по функциональной грамотности:			Оценочный лист/ Баллы
6.2. Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников/учредителя			
6.3. Обеспечение качественного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе отсутствие обоснованных жалоб			
6.4. Методическая помощь в подготовке открытых уроков, мероприятий			
7. Результативная работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся и сохранности контингента			
7.1. Отсутствие травматизма среди обучающихся			Оценочный лист/ Баллы
7.2. Применение здоровьесберегающих технологий на уроках/во внеурочной деятельности			
7.3. Акция «Антивейп» (дополнительное дежурство по этажам и около школьных туалетов)	500,00		1 раз в месяц
7.4. Участие в школьных здоровьесберегающих мероприятиях (родительских собраниях, Единых родительских днях и др.)	500,00		По ходатайству зам. директора
7.5. Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании			

- воспитателям ЛОЛ за проведение мероприятий: в июне, в июле	500,00 1000,00		За каждое мероприятие
8. Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника			
8.1. Участие в социальных опросах, тестировании, мониторингах и т.д.			Оценочный лист/Баллы
8.2. Сопровождение обучающихся на мероприятия разного уровня: - городские/муниципальные - на занятия мобильного «Кванториума» (с 13-00/с16-00) - региональные/межрегиональные - Всероссийские/международные	500,00 500,00/1000,00 1000,00 2000,00		За каждое мероприятие
8.3. Организатор вне/в аудитории при проведении ГИА, предметных конкурсов, чемпионатов, онлайн-уроков и т.д. на базе ОУ	300,00/500,00		За каждое мероприятие
8.4. Работа собеседником/ экспертом на собеседовании в 9 классах	500,00/1000,00		За каждое мероприятие
8.5 Организация экскурсии/похода			Оценочный лист/Баллы
8.6 Подготовка театральной гостиной в рамках проекта «Театр в школе»: - разработка сценария, постановка; - вспомогательная деятельность (подготовка декораций, музыкального и видео-сопровождения и т.п.)	10000,00 1000,00		Единоразово
8.7 Председателю профкома ОУ		10%	Ежемесячно
8.8. Участие в благоустройстве помещений и территории ОУ, в ремонтных работах, в том числе при подготовке школы к новому учебному году	1000,00 до 5000,00		По факту работ с учетом сложности и объема работ
8.9. Работа членом жюри на конкурсах муниципального и регионального уровней	1000,00		По ходатайству зам. директора по УВР/ВР
9. Соблюдение исполнительской дисциплины			
9.1. Отсутствие замечаний по соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка ОО			Оценочный лист/ Баллы

9.2. Дежурство по школе		
-------------------------	--	--

Специалисты

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Продуктивность реализации программы развития образовательной организации			
1.1. За проведение библиотечных уроков, организацию выставок, информационное сопровождение школьных мероприятий и др. - библиотекарю	5000,00		Ежемесячно
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников/учредителя			Оценочный лист/ Баллы <u>(Приложение 2)</u>
1.3 Обеспечение качественного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе отсутствие обоснованных жалоб			
1.4 Методическая помощь в подготовке мероприятий			
2. Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника			
2.1. Участие в социальных опросах, тестировании, мониторингах и т.д.			Оценочный лист/ Баллы
2.2. Сопровождение обучающихся на мероприятия разного уровня: - городские/муниципальные - региональные/межрегиональные - Всероссийские/международные	500,00 1000,00 2000,00		За каждое мероприятие
2.3. Участие в благоустройстве помещений и территории ОУ, в ремонтных работах, в том числе при подготовке школы к новому учебному году	от 1000,00 до 5000,00		По факту и с учетом сложности и объема работ
2.4 Организатор вне/в аудитории при проведении ГИА, предметных конкурсов, чемпионатов и т.д. на базе ОУ	300,00/500,00		За каждое мероприятие

2.5 Подготовка театральной гостиной в рамках проекта «Театр – в школе»: - вспомогательная деятельность (подготовка декораций, музыкального и видео-сопровождения и т.п.)	1000,00		Одноразово
3. Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации			
3.1 Предоставление документации по требованию администрации			Оценочный лист/ Баллы
4. Соблюдение исполнительской дисциплины			
4.1. Отсутствие замечаний по соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка ОО /на основании ТК РФ/			Оценочный лист/ Баллы
4.2. Дежурство по школе			

Учебно-вспомогательный персонал

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника			
1.1. Сопровождение обучающихся на мероприятия разного уровня: - городские/муниципальные - региональные/межрегиональные - Всероссийские/международные	500,00 1000,00 2000,00		За каждое мероприятие
1.2. Участие в благоустройстве помещений и территории ОУ, в ремонтных работах, в том числе при подготовке школы к новому учебному году	от 1000,00 до 5000,00		По факту и с учетом сложности и объема работ
1.3. Организатор в аудитории при проведении ГИА, предметных конкурсов, чемпионатов, онлайн-уроков и т.д. на базе ОУ	300,00		За каждое мероприятие
1.4. За выполнение дополнительной работы: прием в школу в период отпуска, заполнение базы данных к ГИА, отчетов и т.п.	от 2000,00 до 3000,00		По факту и с учетом сложности и напряженности работы

5. Интенсивность работы классных руководителей выпускных классов (по итогам года) - 4 класс - 9, 11 классы		10 % 15 %	
6. За результативную подготовку к ОГЭ и ЕГЭ (по итогам года): учителям математики, русского языка, обществознания учителям по предметам по выбору		10% 5% 5%	По ходатайству зам. директора по УВР

Специалисты

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. За организацию работы по закупке учебно-методических пособий, формирование общешкольного фонда учебников - библиотекарю	от 3000,00 до 5000,00		1 раз в полугодие

Учебно-вспомогательный персонал

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Экономное использование и недопущение сверхлимитного потребления коммунальных ресурсов, ГСМ, хозяйственных средств - завхозу	3000,00		1 раз в квартал

III. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

Педагогические работники

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от педагогической ставки	Примечание
1. Напряженность работы в зимний период учителям физической культуры		5%	Декабрь – февраль
2. Вредные условия труда (работа с химическими реактивами): учителю химии		12%	Ежемесячно
3. Напряжённость работы учителям иностранного языка и информатики, физкультуры в классах, которые не делятся на группы при наполняемости менее 25 чел.		2%	За работу в каждом классе
4. Напряжённость работы учителям информатики, иностранного языка, технологии при проведении урока в сдвоенных группах		30% от стоимости разового урока	По факту проведённых сдвоенных уроков
5. Индивидуальное обучение, не вошедшее в тарификацию	В соответствии с тарификацией педагогов		За количество фактически проведённых уроков
6. Напряженность работы при наполняемости класса более 25 человек от нагрузки в классе и количества учеников - учителям начальной школы - учителям предметникам		5% 2%	Ежемесячно
7. Ведение организационной работы по формированию функциональной грамотности обучающихся	5000,00		Ежемесячно
8. Организация внеклассной работы по физвоспитанию учителям физической культуры		от 25% до 50%	Ежемесячно

9. Участие в организации и проведение летней оздоровительной компании - начальнику лагеря за подготовку, сбор и оформление документации	10000,00		В течение двух месяцев предшествующих началу летней смены
10. Заполнение аттестатов обучающихся 9, 11 и 12 классов в экзаменационный период (основной и дополнительный этапы)	5000,00		Единовременно
11. Подготовка к театральной гостиной в рамках проекта «Театр – в школе» - изготовление костюмов	5000,00		По факту проведенных работ
12. Проверка тетрадей по предметам, не вошедшим в тарификацию: - Физика, химия, биология, география, информатика - История, литература, ИЗО - Литературное чтение, окружающий мир /1-4 классы/		5% 5% 5%	Ежемесячно
13. Работа в школьным психолого – педагогическим консилиуме (ППК) - членам консилиума	1000,00		Ежемесячно
14. За подготовку к ВПР обучающихся начальных классов	3000,00		Ежемесячно
15. Наставничество - работа с молодыми специалистами		10%	В течение срока, установленного администрацией ОО
16. Заведование кабинетом, спортивным залом		10%	Ежемесячно
17. Администрирование школьного сайта	5000,00		Ежемесячно
18. Администрирование УП «Сферум» и организация дистанционных конкурсов	3000,00		Ежемесячно
19. Диспетчеру по расписанию	7000,00		Ежемесячно
20. Составление расписания на учебный год	10000,00		Единоразово
21. Выполнение функций секретаря на совещаниях и педсоветах		5 %	Ежемесячно

22. Руководителю ПШЭ - за проведение 1 обучающего семинара по ЕГЭ - за напряженность работы при проведении 1 ЕГЭ	1000,00 2000,00		По факту выполненных работ
23. Участие в работе комиссии по распределению стимулирующего фонда	1000,00		1 раз в квартал по факту проведенной работы
24. Подготовка спортивного инвентаря, ремонт велосипедов и т.д. - учителям физкультуры	от 2000,00 до 5000,00		По факту выполненных работ
25. Работа на пришкольном участке - ответственному сотруднику	5000,00		Май – август
26. Работа собеседником/экспертом на собеседовании в 9 классах/конкурсах	от 500,00 до 2000,00		По факту
27. Самостоятельное прохождение курсов повышения квалификации по оказанию первой помощи	До 1000,00		По факту наличия удостоверения

Специалисты

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Увеличенный объем работы с социально-неблагополучными семьями и обучающимися, находящими в трудной жизненной ситуации - социальному педагогу		20%	Ежемесячно
2. Организатор в аудитории/вне аудитории при проведении пробных этапов ГИА	500,00/300,00		По факту

Учебно-вспомогательный персонал

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Вредные условия труда (работа с химическими реактивами) - лаборанту		12 %	Ежемесячно

2. Сопровождение обучающихся на автобусе	10000,00		Ежемесячно
3. Увеличенный объем работы по отчетности - секретарю/специалисту по кадрам	4000,00		Ежемесячно
4. Лаборанту кабинета информатики за подготовку материалов и своевременную отправку отчетов (ВПР и др.)	5000,00		По факту выполненных работ
5. Увеличенный объем документации по организации бесплатного питания	6000,00		Ежемесячно
6. Лаборанту кабинета информатики за техническое обеспечение ГИА	5000,00		По факту выполненных работ

IV. Профессиональная стимулирующая надбавка Административно-управленческий аппарат

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от педагогической ставки	Примечание
1. Профессиональное мастерство: - главный бухгалтер		25%	Ежемесячно
2. Напряженность работы главному бухгалтеру - при подготовке квартального отчета - при подготовке годового отчета - при подготовке отчетов для Фонда социального страхования, прокуратуры и т.д.	4000,00 6000,00 5000,00		1 раз в квартал 1 раз в год По факту выполненных работ
3. Отраслевые звания и награды: - нагрудный знак «Отличник просвещения», - Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», - нагрудный знак «За верность профессии», - нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ»		10%	Ежемесячно

Педагогические работники

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от педагогической ставки	Примечание
1. Отраслевые звания и награды: - нагрудный знак «Отличник просвещения», - Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», - нагрудный знак «За верность профессии», - нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», - нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ»		10%	Ежемесячно

Специалисты

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Профессиональное мастерство: - библиотекарь		5%	Ежемесячно

Учебно-вспомогательный персонал

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в % соотношении от ставки	Примечание
1. Профессиональное мастерство: - бухгалтер, - завхоз,		20% 15%	Ежемесячно

- лаборант кабинета химии - секретарь		20% 20%	
2. Напряженность работы (ненормированный рабочий день, выполнение заявок по устранению технических неполадок и текущих ремонтных работ в ОО, расширенный объем работы, связанный с организацией движения школьного автобуса) - завхозу	3000,00		Ежемесячно в зависимости от объема работ
3. Увеличенный объём работы по подготовке документации по мониторингу качества продукции, поставляемой в школьную столовую: - бухгалтеру	5700,00		Ежемесячно
6. Увеличенный объем работы с документацией автобуса, школьной столовой - бухгалтеру	4700,00		Ежемесячно
7. Выполнение обязанностей повышенного уровня при работе по ведению документации в электронных системах: ГИС СОЛО, Федресурс, РГИС, ГИС – энергоэффективность и др. - секретарю - завхозу	4000,00 2000,00		Ежемесячно
8. Уборка и ремонт школьного автобуса	5000,00		Ежемесячно
9. Специфика работы и напряженность по подвозу детей школьным автобусом, в том числе отсутствие штрафов ГИБДД, жалоб от родителей (законных представителей) обучающихся - водителю	5000,00		По факту

V. Премияльные выплаты к значимым датам

(событиям)

Показатели эффективности / критерии оценки деятельности работника	Стимулирующая выплата в рублях	Стимулирующая выплата в процентном соотношении от ставки заработной платы	Примечание
1. Премирование к праздникам: День Учителя, Новый год, День защитника Отечества, 8 марта	от 500,00 до 4000,00		При наличии средств стимулирующего фонда
2. Премирование педагогов к награждению: 2.1 Наградами органов местного самоуправления Бокситогорского муниципального района. 2.2 Наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами органов исполнительной власти Ленинградской области 2.3 Государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти	3000,00 5000,00 10000,00		Приказы
3. Премирование в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	5000,00		Приказы