

<p>ПРИНЯТО: Общим собранием трудового коллектива</p> <p>Протокол № _____ от _____ года</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 2 г. Нарьян-Мара с углубленным изучением отдельных предметов»</p> <p>_____ И.Н.Шадрин «09» апреля 2025 года</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого
автономного округа
«Средняя школа № 2 г. Нарьян-Мара с углубленным изучением отдельных
предметов»**

**Глава 1
Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 г. № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 г. № 260-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 г. № 260-п), Приказа Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016г. № 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа».

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 2 г. Нарьян-Мара с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - Учреждение) включает в себя должностные оклады (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения (далее - Положение об оплате труда) в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, а также настоящим Положением об оплате труда.

1.4. Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения регламентирует систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по

реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и настоящего Положения.

1.5. Положение об оплате труда утверждается директором Учреждения с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается Директором по согласованию с Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее - Департамент образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.7. Перечень должностей по категориям работников бюджетных организаций для формирования штатного расписания определен Приложением 1 к приказу Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 г. № 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа».

1.8. Квалификационные характеристики должностей работников могут определяться как в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, так и в соответствии с профессиональными стандартами.

1.9. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Условия оплаты труда работников Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Учреждением и работником.

1.10. В структуре фонда оплаты труда (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 60 процентов фонда должно направляться на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам) работников Учреждения.

1.11. Оплата труда руководителя и работников осуществляется в пределах средств, выделенных на оплату их труда.

Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении об оплате труда, когда доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работников Учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера исчисляется из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок применения которых для расчета заработной платы работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам Учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере, установленном Администрацией Ненецкого автономного округа.

Выплата материальной помощи в первый год работы в Учреждении осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

1.13. Директору, его заместителям, главному бухгалтеру и иным работникам Учреждения может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении Директора школы принимает Департамент образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа на основании письменного заявления директора с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами.

В отношении заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников Учреждения решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с коллективным договором или настоящим Положением об оплате труда.

1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. Должностные оклады Директора и работников Учреждения ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

Глава 2

Порядок установления должностных окладов (тарифных ставок) работников Учреждения

2.1. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения устанавливаются в порядке, определенном постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п, должностные оклады иных работников - в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

2.2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к первому квалификационному уровню последующей профессиональной квалификационной группы должны быть больше размеров должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к последнему квалификационному уровню предыдущей профессиональной квалификационной группы.

2.3. Минимальные размеры окладов (тарифных ставок) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и рабочих устанавливаются постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п, размеры должностных окладов иных работников - на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением 1 к примерному Положению об оплате труда работников государственных бюджетным учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа, утвержденного Приказом Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 г. № 85.

Размер должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается работнику трудовым договором или заключенным дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.4. Положением по оплате труда устанавливается размер должностного оклада (тарифной ставки) работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При установлении размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников Учреждения не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазона размеров должностных окладов (тарифных ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям работников с равной сложностью труда.

2.5. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками Учреждения, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», обеспечивается включение в них условий, связанных с размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки.

Глава 3

Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсирующего и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

3.3. В трудовом договоре Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются выплаты компенсационного характера согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера в Учреждении не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

3.7. Директор обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.8. Месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае, если заработная плата за месяц работы работника окажется менее установленной нормы минимального размера оплаты труда (МРОТ), работнику выплачивается доплата до МРОТ, установленного в Российской Федерации. Если работником месяц отработан не полностью, доплаты выплачиваются работнику в размере пропорциональном отработанному времени. Доплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных, оплачиваются сверх МРОТ.

Глава 4

Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетной организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа, показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Учреждением, и закрепляются в Приложении № 3 Положения об оплате труда.

4.2. Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом Учреждения, а также показателям эффективности ее деятельности и в целях мотивации работника к качественному труду и поощрения за высокие результаты труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения приведены в приложении № 6-7 к Положению об оплате труда.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и в абсолютном значении.

4.4. Основанием начисления премиальных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы служат индивидуальные показатели работы конкретного работника.

Система факторов, служащих основанием для назначения указанных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

4.5. Перечень нарушений, при наличии которых премиальные выплаты не назначаются:

*не достижение целевых показателей государственного задания;
не выполнение должностных обязанностей;
ухудшение качества оказываемой услуги;
нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности; наличие обоснованных письменных жалоб;
не обеспечение сохранности имущества;
дисциплинарное взыскание;
создание конфликтной ситуации в коллективе.*

Премиальные выплаты не назначаются в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

4.6 Выплата стимулирующей надбавки за стаж работы осуществляется согласно Приложению 3 настоящего положения.

Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается только по основному месту работы.

Стимулирующая надбавка за стаж работы Директору, Заместителям директора, главному бухгалтеру не устанавливается.

Особенности включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников и работников культуры и искусства определены Приложением 3 приказу Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 г. № 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» (далее – Приказ Департамента образования).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по решению созданных в учреждении комиссий по оценке качества и эффективности работы с учетом мнения (или представления) Директора и (или) руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Директор вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

4.8. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется Директором с учетом мнения комиссии по оценке качества и эффективности выполняемых работ.

4.9. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;

оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления и должностей непрофильных функций, передача непрофильных функций на аутсорсинг, обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

Глава 5

Особенности работы педагогических работников Учреждения

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Глава 6

Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Условия и размер оплаты труда Директора Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом образования и директором школы, заместителей директора и главного бухгалтера - в трудовом договоре, заключенном между Учреждением и работником после согласования с Департаментом образования.

6.2. Нормативные акты не устанавливают ограничения по объёму педагогической работы, которая может быть поручена в порядке совмещения. Поскольку руководящие работники выполняют обязанности по должности учителя, то установленная для учителей норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы распространяется и на руководящих работников. Следовательно, учебная нагрузка руководящих работников школы при выполнении дополнительной работы по должности учителя не должна превышать 18 часов в неделю.

6.3. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с размерами должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от отнесения государственных организаций Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденными Администрацией Ненецкого автономного округа.

6.5. Отнесение бюджетных организаций к группам по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании Порядка отнесения государственных учреждений Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

6.6. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без

учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать 5 раз.

6.7. Директор Учреждения может иметь заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создано Учреждение.

Число заместителей руководителя бюджетной организации определяется в соответствии с Постановлением Администрации Ненецкого автономного округа № 260-п от 11.08.2016г.

6.8. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем такой организации на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения по согласованию с Департаментом образования.

6.9. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

6.10. Департамент образования устанавливает для руководителей подведомственных бюджетных организаций выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения установленных показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности деятельности директора Учреждения утверждаются распорядительным актом Департамента образования.

6.11. Директору Учреждения за организацию деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 5 процентов, но не более 5 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента образования.

6.12. Директору Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности такого учреждения: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Директору Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы в размере, установленном Департаментом образования.

Директору Учреждения, имеющего несколько ученых степеней и (или) почетных званий, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

Директору Учреждения предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе. Размер, условия и порядок указанной выплаты устанавливаются Администрацией Ненецкого автономного округа.

Другие виды выплат стимулирующего характера директору Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

6.13. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - устанавливаются директором Учреждения с учетом общих результатов работы и установленных показателей деятельности работников.

6.14. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения за участие в организации деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 3 процентов, но не более 3 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.15. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности такого учреждения: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим несколько ученых степеней и (или) почетных званий, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе. Размер, условия и порядок указанной выплаты устанавливаются Администрацией Ненецкого автономного округа.

6.16. Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (за исключением руководящей работы, в число которой не входит научное и научно-методическое руководство) может иметь место только с разрешения руководителя Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа.

Глава 7 Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников бюджетной организации, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.

7.2. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна превышать 40 процентов от фонда оплаты труда по учреждению.

7.3. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается Приложением 4.

7.4. В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении, снижения внутри региональной дифференциации в оплате труда рекомендуется соблюдать структуру заработной платы, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями не менее 60 процентов - для работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, таким образом 60% заработной платы направлялось на выплаты по должностным окладам, в пределах 30 процентов - для работников Учреждения составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, в пределах 10 процентов структуры заработной платы - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

Перечень должностей по категориям работников для формирования штатного расписания (размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), руб. 01.04.2025 года)	(с
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в			

соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

1. Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала

1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Помощник воспитателя	11 102,09
	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Младший воспитатель, Лаборант	11 232,70

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

2.2.	1 квалификационный уровень:	
	Инструктор по физической культуре (по плаванию), музыкальный руководитель	15 934,77
	2 квалификационный уровень:	
	Педагог-организатор, социальный педагог	16 065,37
2.3.	3 квалификационный уровень:	
	Воспитатель, педагог-психолог, методист, воспитатель группы продленного дня	16326,60
2.4.	4 квалификационный уровень:	
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор, старший воспитатель, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17 632,73

II. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определенных в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"

**1 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"**

1.1	1 квалификационный уровень:	
	Делопроизводитель	11 102,09

2. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

2.1.	2 квалификационный уровень:	
	заведующий складом	12 225,36
2.2.	3 квалификационный уровень:	
	шеф-повар, заведующий производством,	16 300,49
2.4.	4 квалификационный уровень:	

3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1	3 квалификационный уровень: Ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий специалист по кадрам	16 743,83
4. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень: Начальник отдела материально-технического снабжения	19968,08

III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»		
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень: Гардеробщик, дворник, сторож-вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту одежды, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 449,03
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень: Повар	11 363,31

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда**

**Перечень
выплат компенсационного характера**

N п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
1	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Все работники	В соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 г. № 551-ОЗ «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»

2	За работу в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	Все работники	В соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации: в размере 35% часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации: в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
4.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда	в размере 8 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)
5.	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Все работники	В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации: в размере до 100 % от должностного оклада (ставки). Сотрудники педагогического персонала – по соглашению сторон.

6.	Сверхурочная работа	Все работники	В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (при суммированном учете рабочего времени, учетный период - 1 календарный год)
7.	За специфику организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и особенности труда педагогических работников таких организаций	Педагогические работники	Работа в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы – в размере 20%. Реализация основных общеобразовательных программ, адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся на дому – 20% Выплата осуществляется пропорционально количеству учебных часов, предусмотренных учебным планом; работа в логопедическом пункте. Выплата осуществляется по основной и дополнительной педагогической нагрузке
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	Педагогические работники	В размере 10000,00 рублей за полный отработанный месяц и выплачивается с учетом установленных трудовым законодательством отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды и районных коэффициентов к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в соответствии с Приложением 5 к Примерному

			положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа, утвержденным приказом от 30.09.2016 г. № 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа»).
9.	Возложение обязанностей по выполнению педагогическим работникам дополнительной работы по замещению отсутствующего работника	Педагогические работники	<p>Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и воспитателей оплачивается дополнительно.</p> <p>Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднегодовое количество рабочих часов</p>

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда**

**Перечень
выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
1.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ	Все работники, за исключением руководителя.	в размере до 100 % от должностного оклада (ставки). По показателям и критериям эффективности деятельности работников в соответствии с Приложением 6-7
2.	<p>Доплата за наличие ученой степени</p> <p>за наличие почетного звания, начинающегося словами «заслуженный» и «народный»</p> <p>правительственные и</p>	<p>Работникам, имеющим ученую степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) по основному месту работы</p>	<p>В размере: кандидат наук – не менее 500 рублей, доктор наук – не менее 1 тысячи рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в размере: кандидат наук – 2 тысяч рублей, доктор наук – 3 тысяч рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.</p> <p>Работникам бюджетных учреждений за наличие почетного звания, начинающегося словами «заслуженный» и «народный», устанавливается доплата к должностным окладам по профилю работы такого учреждения в размере до 20 % от должностного оклада (ставки)</p> <p>Работникам бюджетного учреждения, имеющим правительственные и ведомственные награды, почетные знаки, начинающиеся словами «почетный</p>

	ведомственные награды, почетные знаки, начинающиеся словами «почетный работник» и «отличник», спортивные звания и разряды, соответствующие направлению деятельности		<p>работник» и «отличник», спортивные звания и разряды, соответствующие направлению деятельности учреждения или работника, устанавливается поощрительная надбавка в размере до 20 % от должностного оклада (ставки)</p> <p>При наличии нескольких оснований для установления стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается доплата или поощрительная выплата по одному (наивысшему) основанию.</p> <p>Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются по основному месту работы.</p>
3.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Все работники, за исключением работающих по совместительству	<p>В размере до 30 % от должностного оклада (ставки)</p> <p>(при наличии экономии ФОТ)</p>
4.	Надбавка за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	Педагогические работники	<p>За проверку тетрадей в % на учебную нагрузку:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Начальные классы – 10 %; 2 Русский язык, литература, математика – 10 %; 3 Английский язык – 2 %; 4 Биология, обществознание, история, география, право, физика, химия - 1% <p>За руководство МО – 5 % от должностного оклада.</p>
5.	Надбавка за стаж педагогической работы более 3 лет	Педагогические работники по основному месту работы	<p>От 3 до 8 лет – 10% от ставки заработной платы;</p> <p>от 8 до 15 лет - 15% от ставки заработной платы;</p> <p>от 15 до 20 лет – 20% от ставки заработной платы;</p> <p>свыше 20 лет – 30% от ставки заработной платы.</p>

			Выплата осуществляется по основной и дополнительной педагогической нагрузке
6.	Надбавка за стаж работы в бюджетной сфере Ненецкого АО	Работники Учреждения, за исключением педагогических работников и работников, работающих по совместительству	От 1 до 5 лет – 10% от должностного оклада; от 5 до 10 лет - 15% от должностного оклада; от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада; свыше 15 лет – 30% от должностного оклада;
7.	Доплата молодым специалистам	Молодые специалисты- лица в возрасте до тридцати пяти лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование по направлению деятельности образовательной организации, и принятым на работу по полученным профессии, специальности или направлению подготовки, по основному месту работы	50 % от ставки заработной платы, окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования; (в соответствии с п.35 Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа, утвержденным приказом от 30.09.2016 г. № 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа»).
9.	Вознаграждение педагогическим работникам за организацию и координацию работы в области воспитания и социализации обучающихся в группе	Педагогические работники по основному месту работы	Выплата производится из расчета 1 500 (Одна тысяча пятьсот) рублей 00 копеек за полный отработанный месяц и выплачивается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, устанавливаемой в соответствии с законодательством РФ.

	сохранение исправности мебели, наличие дидактического и раздаточного материала)		
13	Денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	В размере 5000,00 рублей за полный отработанный месяц и выплачивается с учетом установленных трудовым законодательством отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды и районных коэффициентов к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
14.	Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе	Руководитель, главный бухгалтер, заместители руководителя	Предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе. Размер, условия и порядок указанной выплаты устанавливаются Администрацией Ненецкого автономного округа.

15.	Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе	Работники, имеющие трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, их которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов	Предоставляется однократно в размере пяти окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам учреждений, получившим единовременное выходное пособие в размере 10 должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется
-----	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда**

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому, основному
и вспомогательному персоналу ГБОУ НАО «СШ № 2»**

К административно-управленческому персоналу относятся:

- 1 Директор
- 2 заместитель директора по воспитательной работе
- 3 заместитель директора по дошкольному образованию
- 4 заместитель директора по учебно-методической работе
- 5 заместитель директора по обеспечению безопасности образовательного процесса
- 6 главный бухгалтер
- 7 заведующий складом

- 8 шеф-повар
- 9 заведующий производством
- 10 начальник отдела материально-технического снабжения
- 11 ведущий бухгалтер
- 12 ведущий документовед
- 13 ведущий специалист по кадрам
- 14 делопроизводитель
- 15 менеджер

К вспомогательному персоналу относятся:

- 1 сторож
- 2 рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- 3 уборщик служебных помещений
- 4 кухонный рабочий
- 5 машинист по стирке и ремонту спецодежды
- 6 кастелянша
- 7 дворник
- 8 кладовщик
- 9 гардеробщик

К основному персоналу относятся:

педагогический персонал:

- 1 инструктор по физической культуре
- 2 музыкальный руководитель
- 3 социальный педагог
- 4 педагог-психолог
- 5 воспитатель
- 6 учитель-логопед
- 7 учитель-дефектолог
- 8 старший воспитатель
- 9 воспитатель группы продленного дня
- 10 педагог-организатор
- 11 методист
- 12 педагог-библиотекарь
- 13 преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
- 14 учитель
- 15 тьютор

учебно-вспомогательный персонал:

- 1 помощник воспитателя
- 2 младший воспитатель
- 3 лаборант
- 4 повар

- 5 ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение № 5 к Положению об оплате труда

Размер и порядок выплаты вознаграждения педагогическим работникам Учреждения за выполнение функций классного руководителя

Педагогическим работникам Учреждение ежемесячно выплачивается вознаграждение за классное руководство. (приказ Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 29.05.2020 г. №50 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа»).

Условием предоставления вознаграждения является приказ Учреждения о возложении функции классного руководителя и координации воспитательной работы с обучающимися в классе на педагогического работника.

Размер вознаграждения составляет 10 000 (Десять тысяч) рублей 00 копеек за полный отработанный месяц и выплачивается с учетом установленных трудовым законодательством РФ отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды РФ, с применением районного коэффициента, установленного законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 N 522-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа", и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, устанавливаемой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты педагогическим работникам за организацию и координацию работы в области воспитания и социализации обучающихся в классе, группе производится из расчета 1 500 (Одна тысяча пятьсот) рублей 00 копеек за полный отработанный месяц и выплачивается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, устанавливаемой в соответствии с законодательством РФ. Вознаграждение выплачивается за период фактического осуществления классного руководства на основании приказа о фактической наполняемости класса на 01 число месяца.

Выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы. Вознаграждение выплачивается за период фактического осуществления классного руководства.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному количеству дней.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Приложение № 6 к Положению об оплате труда

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников по дошкольному образованию

Общие положения

1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 г. № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 г. № 260-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 г. № 260-п);
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО».

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками (далее – Учреждения) по результатам труда за отчетный период.

1.3 Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы дошкольного образования.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Перечень нарушений, при наличии которых материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

1.9. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

- **Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- методист;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- педагог – психолог;

социальный педагог;
тьютор;
музыкальный руководитель;
инструктор по физической культуре.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются в соответствии с показателями эффективности, на основании которых будет осуществляться учет результатов педагогической деятельности работников.

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 50% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. Разовая надбавка в размере не более 50% устанавливается, если доля от максимального количества баллов, % составляет 81-100 баллов, % при проведении объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений.

2.5. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы) и подтверждающих документов (при наличии).

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.7. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.9. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март – *(выплаты производятся с 1 апреля по 31 августа);*
- 2 – апрель, май, июнь, июль, август – *(выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);*
- 3 – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – *(выплаты производятся с 1 января по 31 марта).*

2.11. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.12. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.13. Выплата стимулирующего характера вновь поступившим педагогическим работникам при наличии профессионального образования назначается до 15 процентов до истечения первых 3-х месяцев работы.

2.14. Выплата стимулирующего характера вновь поступившим педагогическим работникам при наличии профессионального образования может быть назначена более 15 процентов, при условии досрочного заполнения индивидуального листа профессиональных достижений.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога представляется руководителю. Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности, аналитическую справку, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы) и подтверждающие документы (при наличии).

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается Комиссией, которая дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал не позднее 25 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности - Индивидуальный лист профессиональных достижений в Приложении.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников Учреждения и действует до принятия нового.

4.2. Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период:

	Размер разовой надбавки, %	Доля от максимального количества баллов, %	Сумма баллов за отчетный период
	<i>Максимальное количество баллов за квартал</i>		<i>100</i>
	До 50	81-100%	81-100
	45	71-80%	71-80
	40	61-70%	61-70
	35	51-60%	51-60
	30	41-50%	41-60
	25	31-40%	31-40
	20	21-40%	21-40
	До 15	5%-15%	-

Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога дошкольного образования
(критерии оценки результативности и качества работы педагогов)

ФИО _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	утверждено комиссией	Подтверждающие документы
<ul style="list-style-type: none"> Результативность образовательной деятельности, реализация образовательной программы воспитателем в соответствии с требованиями ФГОС, ФОП ДО 				

1.1. Работа по Проектам ОО и/или иного уровня	2-5			перечень мероприятий, тематика планирования, подтв.док. (перечислить)
1.2. Участие педагога в очных/заочных конкурсах, смотрах, фестивалях профессионального мастерства различных уровней	10/5			подтверждающие док-ты, справки
1.3. Участие педагога в творческих мероприятиях (конкурсах рисунка, поделок, плакатов и пр.), акциях	1-5			подтверждающие док-ты, справки
1.4. Участие педагога в инновационной, экспериментальной деятельности, в работе стажировочных площадок, летне-оздоровительной работе (участие – 1 балл, выступление/ организация мероприятия – 3 балла)	1-3			перечислить, подтв.док.
1.5. Работа педагога в экспертной деятельности: - уровень ОО; - региональный уровень	1 2			перечислить, подтв. док.
1.6. Участие воспитанников группы в смотрах, олимпиадах, выставках, конкурсах детского творчества, спортивных соревнованиях и мероприятиях различного уровня	2-5			подтверждающие док-ты, справки
1.7. Подготовка и своевременная сдача отчетов, планов, рабочих программ, качество ведения документации	5			инф-я ст. воспит.
1.8. Промежуточный мониторинг: качество усвоения образовательной программ (для групп дошкольного возраста); адаптационного периода (для групп раннего возраста); психолого-педагогическое сопровождение детей	3			мониторинг, листы адаптации, подтв. док.
1.9. Кружковая работа (качественное составление положений, планов кружковой работы, систематическое проведение занятий, отчетов и пр.)	2			подтв. док.
1.10. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе, на территории и пр.	2			перечислить
1.11. Реализация образовательной программы ДО, систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	2			инф. от ст.воспитателя, подтв.док.
3 Повышение квалификации по профилю деятельности				
2.1. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	2-4			подтв.док.
2.2. Участие педагога в онлайн-мониторинге, семинаре, вебинаре и пр.	1			подтв.док.
2.3. Самообразование	1			пояснительная записка о проделанной работе за отчетный период

2.4. Аттестация на первую/высшую квалификационную категорию за отчетный период	4			инф. от ст.воспитателя
2.5. Аттестация на соответствие занимаемой должности за отчетный период	2			инф. от ст.воспитателя
4 Распространение опыта работы				
3.1. Руководство методическим объединением на уровне ОО / региональном уровне	2			инф. от ст.воспитателя
3.2. Выступление на педагогическом совете, МО детского сада	2			подтв.док.
3.3. Выступление на МО, семинаре, конференции, педагогических чтениях и пр. на региональном, межрегиональном, федеральном уровнях	4			подтв.док.
3.4. Проведение открытых мероприятий	3			перечислить
3.5. Посещение МО и прочих мероприятий за отчетный период	1			перечислить
3.5. Работа со студентами, стажировка педагогов, молодых специалистов, наставничество	3			подтв.док.
3.6. Разработка и публикация методических материалов и фото-отчетов на сайте ОО, госаблике ОО Отсутствие информации на сайте ОО, госаблике ОО	3 - 5			перечислить
3.7. Разработка и публикация методических материалов на других уровнях	2			подтв.док.
3.8. Разработка и публикация методических материалов в печатных изданиях	2			подтв.док.
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
4.1. Наличие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников	-10			инф. от ст.воспитателя, методиста и пр.
4.2. Работа с родителями / законными представителями в дистанционном формате (акции, смотры, выставки и пр.)	2			перечислить
4.3. Качественная организация мероприятий для родителей и воспитанников, направленных на повышение авторитета/имиджа детского сада	3			перечислить
4.4. Включение родителей и воспитанников в коллективные общественно-полезные дела (субботники, акции, ярмарки и пр.)	3			перечислить
4.5. Ведение учебного профиля Сферум в VK мессенджере для родителей воспитанников	1			
4.6. Совместная работа с семьями, стоящими на контроле (указать факты работы)	2			перечень мероприятий
5. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников				

5.1. Ведение систематической оздоровительной работы с участниками образовательного процесса, профилактической по обеспечению сан. эпид. благополучия в учреждении, проведение мероприятий, направленных на формирование основ ДДТТ, ЗОЖ, ОБЖ	2			перечислить, информация методиста
5.2. Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ОО или выше) за отчетный период: - от 71% до 100% - от 55% до 70%	2 1			информация из табеля посещаемости
6. Сотрудничество в ОО, с социальными партнерами				
6.1. Организация совместных мероприятий	2			конспекты, фотоотчеты
6.2. Сотрудничество с ППК детского сада (характеристики на воспитанников и пр.)	2			перечень мероприятий
6.3. Организация тематических мероприятий, пеших/выездных экскурсий, взаимодействие с социальными партнерами	2			перечислить
6.4. Наличие больничного листа	-5			инф. от ст.воспитателя
7. Баллы назначаются сверх установленных показателей: общественная деятельность/дополнительные баллы				
7.1. Участие в работе рабочих и творческих групп и общественная деятельность по ДО	5			перечислить
7.2. Работа на группах раннего возраста	5			обосновать
7.3. Участие в мероприятиях, не связанных с профессиональной деятельностью: - митинг; - торжественные мероприятия от ДОК и С; - субботники; - благоустройство территории детского сада; - спортивные соревнования (в выходные дни); - эксперт демонстрационного экзамена, ЕГЭ (ГИА), выпускных экзаменов у студентов; - лекции для студентов Н-МСГК; - волонтерство	3 3 5 5 5 5 5 3			перечислить
7.4. Выполнение постоянных или разовых общественных поручений	5			перечислить
7.5. Выполнение отдельных поручений руководителя ОО	5			перечислить
7.6. Отсутствие больничного листа	5			
7.7. Обработка педагогов на период б/л, учебного отпуска, трудового отпуска (до 7дней -3 балл, от 7 до 10 дней - 4 балла, более 10 дней - 5 балла)	до 5			

8. Исполнение трудовой дисциплины

<p>8.1. Перечень нарушений, при наличии которых материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения <u>не назначается</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">- не выполнение должностных обязанностей;- нарушение сроков прохождения периодического медицинского осмотра;- ухудшение качества оказываемой услуги;- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности; наличие обоснованных письменных жалоб;- не обеспечение сохранности имущества;- дисциплинарное взыскание;- создание конфликтной ситуации в коллективе/с родителями;- травматизм. <p>Премияльные выплаты не назначаются в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе</p>				информация ст. воспитателя, методиста, мед.сестры
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---------------------------------------------------

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Приложение № 7 к Положению об оплате труда

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО.

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками (далее – учреждения) по результатам труда за текущий месяц.

1.3 Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1 Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- учитель-логопед;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- мастер производственного обучения;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- педагог-библиотекарь;
- социальный педагог.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 20% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- I уч. четверть: сентябрь, октябрь (выплаты производятся с 1 ноября по 15 декабря);
- II уч. четверть: ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 1 января по 30 марта);
- III уч. четверть: январь, февраль, март (выплаты производятся с 1 апреля по 30 мая);
- IV уч. четверть: апрель, май (выплаты производятся с 1 июня по 30 сентября);

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 3-х месяцев работы.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Отчет о выполнении педагогом представляется руководителю.

Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности организации, включенного в отчет.

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается комиссией, она дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за II четверть не позднее 10 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности (оценочные листы - приложение).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за месяц:

	Размер разовой надбавки, %	Доля от максимального количества баллов, %	Образовательные организации
квартал	Максимальное количество баллов за квартал		100
	До 20	61-100%	Выше 61
	До 15 До 10	41-60 % 21-40%	41-60 21-40
	До 5	10-20%	От 10 до 20

Оценочный лист

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

ФИО, _____

№ п/п	Основные показатели	баллы	Выполнено
Учебные достижения обучающихся			
1.	Участие учащихся в школьных предметных олимпиадах (без учёта количества)	<i>0,5</i>	
2.	Результативность участия учащихся в школьных предметных олимпиадах (Наличие у учителя победителя (ей) – 6 баллов, наличие призёра(ов) – 3 балла).	6	
3.	Участие учащихся в муниципальных предметных олимпиадах (без учёта количества)	1	
4.	Результативность участия учащихся в муниципальных предметных олимпиадах (Наличие у учителя победителя (ей) – 6 баллов, наличие призёра(ов) – 3 балла).	6	
5.	Участие учащихся в региональных предметных олимпиадах (без учёта количества)	<i>1</i>	
6.	Результативность участия учащихся в региональных предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно по 3 балла)	3	
7.	Результативность участия учащихся в дистанционных и заочных предметных олимпиадах (наличие похвальной грамоты или диплома) – без учёта количества	5	
8.	Результативность участия в интеллектуальных, научно-исследовательских конкурсах регионального уровня (очное участие: «Ломоносовский турнир», Конкурс исследовательских работ им. Пырерко и Аввакумовские чтения)	10 (за каждый)	
9.	Результативность участия в региональных конкурсах сочинений	7	
10.	Участие в муниципальных и региональных конкурсах декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах, конкурсах рисунков	3	
11.	Результативность участия в муниципальных и региональных конкурсах декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах, конкурсах рисунков	1 за каждого	
12.	Результативность участия в школьных спортивных соревнованиях	<i>0,5</i>	
13.	Результативность участия в муниципальных спортивных соревнованиях	<i>1</i>	
14.	Результативность участия в региональных спортивных соревнованиях	2	
15.	Результативность участия во всероссийских и международных конкурсах творческих и исследовательских проектов, творческих конкурсах, интеллектуальных конкурсах. (очно и заочно)	5	
16.		2	
Качество обучения			
17.	100% успеваемость по предмету (по итогам четверти, полугодия, года)	3	
18.	% качества обученности по предмету: 50-60% - 60-70% - 70-80%	1-2-3	
19.	Качество выполнения учащимися 2-11 классов административной контрольной работы: Обученность -не менее 60-65%	2	

	Абсолютный результат 100%	2	
20.	Абсолютный результат 100% на экзамене по предмету в форме ГИА (ЕГЭ и ОГЭ) – с учётом количества предметов	3	
21.	Результативность участия в ВПР (качество знаний по каждому предмету и классу не менее 40%)	2 за каждые	
Повышение уровня педагогического мастерства			
22.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (муниципального, регионального и всероссийского уровней)	10 - очно 5 - заочно	
23.	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства (муниципального, регионального и всероссийского уровней)	5	
24.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	3	
Распространение опыта работы			
25.	Руководство МО (на региональном уровне)	1	
26.	Открытые уроки, классные часы: На уровне школы, муниципалитета, региона	3-4-5	
27.	Открытые общешкольные внеклассные мероприятия	4	
28.	Выступления на уровне: города- региона -России	5-7-9	
29.	Публикации методических материалов В профессиональных изданиях На сайтах	7 5	
30.	Публикации статей в СМИ	2	
31.	Выступление на педагогическом совете	1	
32.	Выступление на муниципальных и региональных педагогических чтениях, семинарах, конференциях, МО	3	
33.	Систематическое пополнение страницы на сайте школы, страницы группы школы в социальных сетях	1	
34.	Активное участие в проведении предметной недели учителями	2	
35.	Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: опубликованный отчёт, рецензия	3	
Качество программно-методического обеспечения воспитательного процесса			
36.	Организация питания классными руководителями	1	

37.	Организация тематических выездных экскурсий (познавательных и профориентационных)	<i>2 за каждую</i>	
38.	Отсутствие случаев травматизма (по итогам полугодия, года)	2	
39.	Предоставление информации о жизни класса для публикации в группе школы в социальных сетях, наличие классного уголка класса	1	
40.	Участие и результативность выступления команды школьников на школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях воспитательной направленности	2-3-4-5	
41.	Проведение классных внеурочных мероприятий (праздники, походы, классные часы, вечера отдыха и т.д.)	3-5	
42.	Активность учащихся класса в общешкольных делах, мероприятиях – при участии в организации КТД классных руководителей, учителей (на основании справок зам. директора ВР)	2	
43.	Качество организации дежурства по школе: Учителя- класса	1-1	
44.	Включение учащихся в коллективные общественно-полезные дела (субботники, акции, ярмарки)	2	
45.	Проведение родительских собраний (классных и общешкольных)	1	
46.	Качественная организация внеклассных общешкольных мероприятий педагогическими работниками для повышения авторитета имиджа школы	3	
47.	Привлечение учащихся к работе общественных детских объединений (регистрация детей, акции и мероприятия «Движения первых», «Юнармия», «Орлята России», «Навигаторы детства», «Знание», волонтерство)	до 10	
48.	Наличие у обучающихся делового стиля одежды	2	
Исполнительская дисциплина			
49.	Ведение, своевременность и качество заполнения школьной документации, достоверность внесения данных (ЭЖ, личные дела, отчёты, планы работы, рабочие программы)	до 5	
50.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (банк одарённых детей, списки классов)	2	
51.	Подготовка пакета документов на ПМПК, конкурсы учеников года, на получении грантов и премий	5	
52.	Работа педагога в инклюзивном классе	1-3	
53.	Работа в творческих и рабочих группах учителей	1-3	
54.	Выполнение постоянных или разовых общественных поручений	1-5	
55.	Выполнение отдельных поручений директора школы	1-5	

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Каждый критерий подтверждается документально, а также по согласованию с комиссией

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
Критерии оценки результативности и качества труда
учителя - логопеда

ФИО, группа _____

N п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4	5
I	Успешность профессиональной деятельности логопеда			40
1	Обеспечение комплексного подхода к восстановлению речи	Применение комплекса необходимых методик и форм восстановления речи	Отметка в документации о количестве используемых методик и форм	10
2	Владение компьютерными технологиями	Использование в работе персонального компьютера	Отметка в документации об использовании компьютерных программ для восстановления речи, сдача отчетов и портфолио, созданных с помощью персонального компьютера	5
3	Совершенствование научно-методической деятельности	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности логопеда	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании в отчетный период; документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, публикации	15
4	Степень активности инновационной деятельности	Уровень участия логопеда в инновационной деятельности	Документальное подтверждение уровня участия в инновационной деятельности учреждения	10
II	Результативность профессиональной деятельности логопеда			60
5	Нормы нагрузки профессиональной деятельности	Количество обучающихся, обратившихся за отчетный период	Соответствие количества посещений с расчетными нормами нагрузки,	20

			утвержденными нормативными документами (согласно учетной и отчетной документации)	
6	Уровень состояния речи обучающихся, проходивших коррекцию	Степень тяжести речевой патологии	Доля обучающихся с тяжелой патологией (согласно учетной и отчетной документации)	20
7	Результативность коррекционной работы у обучающихся, прошедших курс восстановления речи	Положительная динамика после курса коррекции	Доля обучающихся, имеющих положительную коррекционную динамику (согласно учетной и отчетной документации)	20
III Исполнительская дисциплина учителя-логопеда				
8	Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (<u>подготовка отчетов и своевременное заполнение документации, табеля посещаемости детей</u> нарушение инструкций, исполнительской дисциплины, сроки прохождения медицинского осмотра (единичные случаи)	Наличие соответствующего документа (дата №)	17
9	Конфликтные ситуации с родителями, обоснованные жалобы со стороны родителей - наличие конфликтных ситуаций	Количество мероприятий	Наличие подтверждающего документа	-3
19	Взаимодействие учителей на группе при организации воспитательно-образовательного процесса, режимных моментов	Участие в мероприятиях	Мероприятия, прием пищи, сервировка стола, прогулка и т.д.).	Максимальный балл = 20
20	Оздоровительная работа, профилактика в период мероприятий по обеспечению сан. эпид. благополучия (COVID - 19, ОРВИ)	Участие в мероприятиях	указать конкретно тему, дату, период	8
21	При случаях	Количество	оформление акта о	5

	травматизма	несчастных случаев	несчастном случае	
22	Совместная работа с социальным педагогом с семьями стоящими на контроле (указать факты работы)	Количество мероприятий	Оформление документов (характеристик сопроводительных документов, прочее)	20
23	Соблюдение режима работы	- нарушение режима работы, единичные случаи (опоздания, ранний уход с работы, несоблюдение режима дня, в том числе и прием пищи воспитанников)	Наличие соответствующего документа (дата №)	20
24	Соблюдение санитарных требований в условиях сложившейся эпид.ситуации – карантин по COVID-19	обработка помещений, игрового материала, маркировка мебели, личных принадлежностей детей и персонала и прочее).		15 -

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности технических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности технических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- Приказом Департамента образования, культуры и спорта НАО от 30.09.2016 года № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта НАО.

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ техническими работниками (далее – учреждения) по результатам труда за текущий месяц.

1.3 Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности технических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности технических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов технической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов технических работников в повышении качества трудовой деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности технического работника и направлено на повышение качества работы техперсонала, их производительности труда.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности технических работников.

2.1. Положение распространяется на следующие категории технических работников:

- уборщик производственных помещений;
- кухонный рабочий;
- ведущий документовед;
- заведующая столовой;
- повар;
- гардеробщик;
- ведущий бухгалтер;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий;
- лаборант;
- начальник отдела материально- технического снабжения;
- Ведущий специалист по кадрам

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого работника, в котором собраны личные профессиональные достижения в трудовой деятельности, результаты уборки производственных помещений, ведение документации, уборка территории, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. Разовая надбавка устанавливается в размере не более 20% должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы соответствующей образовательной организации.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и

общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному работнику в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений технического работника, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март – (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);
- 2 – апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);
- 3 – июль, август, сентябрь – (выплаты производятся с 1 октября по 1 декабря).
- 4 – октябрь, ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 30 марта).

2.10. В случае несогласия работника с итоговым бальным показателем, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 3-х месяцев работы.

3. Порядок предоставления отчета о выполнении показателей эффективности деятельности

3.1. Отчет о выполнении работником представляется руководителю.

Отчет должен содержать сведения о выполнении каждого показателя эффективности деятельности организации, включенного в отчет.

3.2. Отчет в трехдневный срок после его поступления рассматривается комиссией и дает заключение не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за II четверть не позднее 10 декабря текущего финансового года.

3.3. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Решение принимает комиссия.

3.4. Форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности (оценочные листы - приложение).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех технических работников учреждения и действует до принятия нового.

Размер разовой надбавки определяется на основе расчета суммы баллов за месяц:

Размер разовой надбавки, %	Доля от максимального количества баллов, %	Максимальное количество баллов
----------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------

квартал

Максимальное количество баллов за квартал, %

100

До 35	61-100%	Выше 61
До 30	41-60 %	41-60
До 25	21-40%	21-40
До 5	10-20%	От 10 до 20

Оценочный лист
Критерии оценки результативности и качества работы технического персонала
 ФИО, _____

Категория работников	Критерии стимулирования	Показатели деятельности установления стимулирования	Максимальные баллы за каждый показатель
Уборщик помещений,	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</p> <p>Два раза влажная уборка - в первую и во вторую смены.</p> <p>Содержание в чистоте сантехнического оборудования, кранов, зеркал, стен, подоконников и радиаторов.</p> <p>Ежеквартальное мытье окон.</p> <p>Утепление контура по коридорам учреждения перед отопительным сезоном.</p> <p>Участие в проводимых мероприятиях учреждения.</p> <p>Участие в ремонте о подготовке школы к новому учебному году.</p> <p>Исполнение должностной инструкции</p>	10
Сторож (вахтер)	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Четкое исполнение инструкции по эксплуатации вверенного оборудования:</p> <p>охрана пожарной сигнализации с видеонаблюдением;</p> <p>тревожной сигнализации;</p> <p>тепловой завесы.</p>	8

		<p>Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц.</p> <p>Ведение журнала учета посетителей учреждения.</p> <p>Своевременное оповещение администрации и соответствующих органов о происходящих ЧП.</p> <p>Ведение журнала выдачи и принятия ключей под роспись сотрудникам учреждения.</p> <p>Обеспечение сохранности школьного имущества</p> <p>Соблюдение приказов и инструкций по антитеррористической безопасности.</p>	
Шеф-повар, повар, подсобный работник (кухонный)	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	<p>Содержание пищеблока – кухни и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>Качественное и своевременное приготовление пищи.</p> <p>Контроль за целостностью инвентаря и посуды, своевременная их замена.</p> <p>Проведение генеральных уборок.</p> <p>Постоянное поддержание порядка: в кухне пищеблока во время и после приготовления пищи; в обеденном зале после каждого кормления.</p>	15
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина, увеличение объема работ	<p>Содержание подсобного и столярного помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение заявок.</p> <p>Участие в ремонте и подготовке учреждения к новому учебному году.</p>	30
Дворник,	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина, увеличение объема работ	<p>Содержание территории учреждения в идеально чистом состоянии.</p> <p>Контроль за исправным состоянием , цокольной части фасада здания.</p> <p>Подготовке к новому учебному году.</p> <p>Участие в ремонте и подготовке школы к новому учебному году.</p>	18
Документовед	Участие в жизни учреждения	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	18

	Исполнительская дисциплина	<p>Ведение архива школы</p> <p>Своевременное, оперативное и качественное ведение документации</p> <p>Оперативность исполнения распоряжений руководителя</p> <p>Отсутствие замечаний проверяющих органов, администрации школы</p>	
Бухгалтер, экономист,	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	<p>Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных</p> <p>Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по сети, контингенту, финансовым расходам</p> <p>Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета</p> <p>Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств</p> <p>Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств</p> <p>Высокое качество составление смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию</p>	12