

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Подпорожская средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина»**

Согласовано
Управляющим советом
протокол № 1 от 19.03.2026 г

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 250 от 20.03.2026г



Согласовано общим
собранием работников
протокол № 2 от 21.01.2026 г

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩЕМ ФОНДЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подпорожская средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина» (далее - работники).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Подпорожский район Ленинградской области» от 28 сентября 2020 года № 75 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Подпорожский муниципальный район Ленинградской области», Постановлении Администрации муниципального образования «Подпорожский муниципальный район Ленинградской области» № 1567 от 21 октября 2020 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Подпорожского муниципального района и муниципальных учреждениях Подпорожского городского поселения по видам экономической деятельности».

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения коллегиального органа управления.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

1.5. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 1.4. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

1.6. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами учреждения.

1.7. Приказ директора учреждения издается на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.8. Информирование работников образовательной организации о результатах распределения средств стимулирующего фонда (протокол, приказы) осуществляется ежемесячно под подпись.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- работникам учреждения - по итогам работы конкретного работника.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы, обособленного работника – ежемесячно.

2.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников (далее – КПЭ). Перечень КПЭ устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника соответственно.

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

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ

2.4. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

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

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

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, который определяется в абсолютной величине (в рублях) на основе балльной оценки.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

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

КРИТЕРИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

УЧИТЕЛЯ, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Участие (сопровождение) в методической работе, подготовка к сдаче норм ГТО	Выступление РМО – 2 Открытый урок на муниципальном уровне – 2 Руководство школьным МО – 1 ГТО 1	6
2	Наличие обучающихся – участников Всероссийских игровых конкурсов (межрегиональных), научно-практических конференций, конкурсов, соревнований (проводимых по приказу Комитета образования района, области, центр «Интеллект», «Ладога» и т.п.))Разовая выплата	Участник-0,5 Призер -1 Победитель-2	3,5
3	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с		6

	документами.		
4	Работа с одаренными детьми. Наличие учащихся, ставших победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников	Муниципальный этап: (разовая выплата) Призер– 1 Победитель–2 Региональный этап: (годовая выплата) Призер – 2 Победитель – 3	5
5	Повышение имиджа образовательной организации: 5.1.Участие в конкурсах профмастерства для педагогов 5.2.Участие педагогов в конкурсах регионального и федерального уровней («Школа года», «Школьные музеи», конкурс Управляющих советов и др.)	Муниципальный уровень: победитель - 3, лауреат (призер) -2, участие 1, Региональный уровень: лауреат -3, победитель -5 участие – 2 баллов, призер – 3 баллов, победитель – 4 баллов	12
6	Работа ответственного за ведение табеля (ведение табеля рабочего времени педагогического персонала, ведение приказов на замещающие уроки, ведение учета отработанных и выданных уроков, учет больничных листов нетрудоспособности всего персонала)	по факту 3	3
7	Работа диспетчера расписания (составление расписания на учебный период, ежедневное расписание, составление заменяемых уроков и т.д)	по факту 2	2
8	Ответственный за бесплатное питание (своевременная сдача табелей, встречи с комиссией по питанию, вовремя поданные списки детей на питание и т.д)	своевременная сдача табеля-3 встреча с комиссией, списки-2	5
9	Участие в реализации проекта «Молодежь и дети» и других инновационных проектах	«Цифровая образовательная среда» (достижения и публикации на официальном сайте и страницах в социальных сетях) «Профминимум» «Школьные музеи» (достижения и публикации на	1 проект -1 б

		официальном сайте и страницах в социальных сетях) «Хоры»	
10	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями	Работа в системе АИС Навигатор: - своевременное заполнение системы АИС Навигатор до 01.11 текущего года - работа в модуле наставничество (по факту)	Не более 5 баллов (работа в системе АИС Навигатор - 3 баллов; работа в модуле наставничество – 2 баллов)

УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Эффективная работа с родителями и обучающимися	По факту	3
2	2.1. Участие в конкурсах профмастерства и др. конкурсах для педагогов 2.2. Сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень: победитель -3, лауреат (призер) - 2, участие 1, Региональный уровень: лауреат -3, победитель -5 Муниципальный уровень:3 Региональный уровень:4	12
3	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6

УЧИТЕЛЬ - ДЕФЕКТОЛОГ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Эффективная работа с родителями и обучающимися	По факту	3
2	2.1. Участие в конкурсах профмастерства и др. конкурсах для педагогов 2.2. Сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень: победитель -3, лауреат (призер) - 2, участие 1, Региональный уровень: лауреат -3, победитель -5 Муниципальный уровень:3 Региональный	12

		уровень:4	
3	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6

ПЕДАГОГ-БИБЛИОТЕКАРЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Высокая читательская активность	90% - 2 балла, 80% -1 балла, 50% - 0 балла	2
2	Участие в конкурсах профмастерства и др. конкурсах для педагогов	Муниципальный уровень: победитель -3, лауреат (призер) - 2, участие 1, Региональный уровень: лауреат -3, победитель -5	8
3	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Успешная реализация адаптированных программ; подготовка и ведение ПМПК	реализация программ 1 ПМПК1	2
2	Повышение имиджа образовательной организации: 2.1.Подготовка участников к конкурсам профессионального мастерства 2.2.Работа в системе ФГИС «Моя школа», «Сферум» 2.3.Подготовка материалов для участия школы в конкурсах, организация районных методических мероприятий	Муниципальный уровень: победитель -2, лауреат (призер) - 1, участие 0,5(разовая выплата) Региональный уровень: лауреат -2, победитель - 3(годовая выплата) По факту 1 По факту 1	7
3	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные		6

	обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		
4	Своевременное и достоверное предоставление информации по требованию вышестоящих организаций, своевременное размещение на официальном сайте учреждения информации о деятельности учреждения в соответствии с законодательством	отсутствие замечаний и нарушения сроков при выполнении поручений, своевременное предоставление ответов на запросы, соответствие материалов сайта законодательству	1
5	Доля учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность в системе Навигатор	не менее 88%	2
6	Организация работы с АИС системой Навигатор	по факту	2
7	Интенсивность труда при обеспечении выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3
8	Эффективная организация и проведение мероприятий по безопасности (пожарной, антитеррористической, охрана труда, автобусные перевозки)	По факту	3
9	Эффективная организация работы по ГО и ЧС (документация, тренировки и т.д)	По факту	3

**СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С
ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ**

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1.	Результативность участия в региональных и всероссийских конкурсах, проектах	Призер – 3 Победитель -5 На уровне РФ Призер -5 Победитель -7	12
2	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6
3.	Качественная деятельность детских общественных объединений координация общественных	За фактически выполненную работу	2

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ОРГАНИЗАТОР БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ РОДИНЫ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Участие в методической работе	Открытое занятие – 1 Проведение внеклассного мероприятия – 1	2
2	Напряженность при выполнении должностных обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами		6

ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, спортплощадки)	По факту	2
2	Напряженность при выполнении работ не входящих в должностные обязанности и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6

СЕКРЕТАРЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.		6

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Ленинградской области в финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное составление заявок, договоров; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации 3 Выполнение обязанностей контрактного	7

		управляющего 4	
2	Реализация программы в области энергосбережения, осуществление контроля за расходом лимитов энергоносителей. Выполнение обязанностей ответственного за теплохозяйство	По факту	3
3	Напряженность при выполнении должностных обязанностей и общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами	По факту	6
4	Ведение табеля рабочих (график работ, табель учета и т.д.)		1

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда		6
2	Интенсивная работа по подготовке к новому учебному году	За фактически выполненную работу	3

ЛАБОРАНТ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Интенсивная работа по подготовке к новому учебному году	За фактически выполненную работу	3
2	Сохранность кабинета повышенного уровня опасности		2
3	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда		6

СТОРОЖ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Четкое исполнение контрольно – пропускного режима и требований по безопасности учреждения	За фактически выполненную работу	2
2.	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда		6

ГАРДЕРОБЩИК

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
-------	----------	---------------------------	-------------------

1.	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда		6
2	Интенсивная работа по подготовке к новому учебному году	За фактически выполненную работу	3

ДВОРНИК

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	По факту	1
2	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда	За фактически выполненную работу	6
3	Интенсивная работа по подготовке к новому учебному году		3

ВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	Максимальный балл
1	Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда		6
2	Интенсивная работа по подготовке к новому учебному году		3

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Категория работника	Критерий	Максимальный балл
Заместитель директора	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами	6
	2. Ведение табеля учета рабочего времени	4
	3. Повышение имиджа образовательной организации	
	3.1 организация, участие в районных методических мероприятиях	3
	3.2 участие в конкурсном движении	3
	4. Обеспечение качества образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО (организация работы ППк, подготовка документов к ППк, ТПМПК)	4
5. За личный вклад в повышение качества образования (выступления на мероприятиях, организованных ЛОИРО, КО и ПО ЛО, КО района)	3	

Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель дошкольных групп	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами	6
	2. Ведение табеля учета рабочего времени	4
	3. Повышение имиджа образовательной организации: 3.1. организация, участие в районных методических мероприятиях	3
	Участие в конкурсном движении: 3.2. Очное участие в конкурсном движении (в том числе подготовка и участие воспитанников)	<u>Муниципальный уровень:</u> Участие – 1 Призер – 2 Победитель – 3 <u>Региональный уровень:</u> Участие – 3 Призер – 4 Победитель – 5
	3.3. Участие в конкурсном движении (конкурсы профессионального мастерства)	<u>Муниципальный уровень:</u> Участие – 1 Призер – 2 Победитель – 3 <u>Региональный уровень:</u> Участие – 4 Призер – 5 Победитель – 6
	3.4. Сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	<u>Муниципальный уровень:</u> 3 <u>Региональный уровень:</u> 4
	4. Реализация программы наставничества в учреждении	3
5. За личный вклад в повышение качества образования (выступления на мероприятиях, организованных ЛОИРО, КО и ПО ЛО, КО района)	3	
6. Эффективная работа с родителями и воспитанниками	3	
Заведующий хозяйством	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами	6
	2. Ведение табеля учета рабочего времени технического персонала	4
	3. Повышение имиджа образовательной организации (организация, участие в районных мероприятиях)	3

	4. Выполнение обязанностей контрактного управляющего	4
	5. Реализация программы в области энергосбережения, осуществление контроля за расходом лимитов энергоносителей. Выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	3
Младший воспитатель	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.	6
	2. Повышение имиджа образовательной организации (организация, участие в районных мероприятиях)	3
Повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке белья, сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.	6
	2. Увеличение объема уборки помещений учреждения	3
	3. Повышение имиджа образовательной организации (организация, участие в районных мероприятиях)	3
Секретарь	1. Напряженность при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, общественных поручений, интенсивность труда при работе с документами.	6
	2. Ведение табеля учета рабочего времени	4
	3. Повышение имиджа образовательной организации (организация, участие в районных мероприятиях)	3

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

3.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал. Надбавка устанавливается в процентах от суммы к окладно-ставочной части заработной платы работника.

3.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается за квартал.

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

КРИТЕРИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

УЧИТЕЛЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	за 3 месяца	3
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)		6

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	2.1.Объективность результатов ВПР школьным отметкам		2
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3
3	Организация рейдов и участие в них с привлечением соответствующих служб		2
4	Составление нормативных документов учреждения	по факту	3%

СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	3

СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	6
2	Организация рейдов и участие в них с привлечением соответствующих служб	По факту	3

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3

2	Обобщение, распространение новаторского педагогического опыта, представленного в виде авторского научного или учебного издания	По факту	10
---	--	----------	----

УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3
2	Обобщение, распространение новаторского педагогического опыта, представленного в виде авторского научного или учебного издания	По факту	10

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Качественная профилактика возникновения социальной дезадаптации	отсутствие увеличения количества детей девиантного поведения	3
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде, трудовом лагере)	По факту	3
3	Организация рейдов и участие в них с привлечением соответствующих служб	За 3 месяца	3

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ОРГАНИЗАТОР БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ РОДИНЫ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде, трудовом лагере)	По представлению начальника ДООЛ, заместителя директора по ВР, исходя из фактически отработанного времени	3

ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	6

ПЕДАГОГ-БИБЛИОТЕКАРЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период (3 месяца)	За 3 месяца	10
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	10

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	18

СЕКРЕТАРЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	13
2	Ведение электронных систем	по факту	13

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период;	За 3 месяца	27
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в	По факту	27

	ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)		
--	---	--	--

ЛАБОРАНТ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Организация подвоза обучающихся	по факту	21
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	21
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	21

СТОРОЖ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	13

ГАРДЕРОБЩИК

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	27
2	Организация летней оздоровительной кампании обучающихся (работа в ДООЛ, на пришкольном участке, в трудовой бригаде)	По факту	27

ДВОРНИК

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб со	За 3 месяца	27

	стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период		
--	--	--	--

ВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерий	Метод расчета показателей	%
1	Осуществление оперативного взаимодействия с ГИБДД района	По факту	10
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	За 3 месяца	10

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Критерии	Метод расчета показателей	%
Заместитель директора по	1. Ведение электронных систем	10 %
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	5 %
	3. Обобщение, распространение новаторского педагогического опыта, представленного в виде авторского научного или учебного издания	5 %
Учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель воспитатель дошкольных групп	1. Обобщение, распространение новаторского педагогического опыта, представленного в виде авторского научного или учебного издания	10%
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	10%
Заведующий хозяйством	1. Ведение электронных систем	15 %
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	10%
Младший воспитатель	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	15%

Повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке белья, сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1. Организация питания воспитанников с учетом индивидуальных особенностей (диетическое питание, пищевые аллергии и прочее)	13%
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	13%
	3. Выполнение обязанностей ответственного за пропускной режим	15%
Секретарь	1 Ведение электронных систем	17 %
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и работников за прошедший период	13%

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ

4.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

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

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ

5.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

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

5.4 Профессиональная стимулирующая надбавка советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта РФ) устанавливается в размере 5000 рублей.

VI. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ К ЗНАЧИМЫМ ДАТАМ (СОБЫТИЯМ)

6.1. Единовременное поощрение работников в виде премий может осуществляться по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами в размере 5000 рублей (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.)

VII. ПОРЯДОК УМЕНЬШЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

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

1. За грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины до 100%.
2. За некачественное выполнение работы до 50%
3. За невыполнение должностных обязанностей в полном объеме до 50%
4. Обоснованные жалобы родителей до 100%

7.2. В случае установления постоянных, регулярных выплат могут быть применены понижающие факторы премирования:

- за невыполнение распоряжений администрации;
- за необеспечение сохранности материальных ценностей;
- за наличие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ, за каждый случай;
- за несоблюдение графика документооборота;
- за удаление учащихся с уроков;
- за замечания по ведению журналов и т.п.;
- за отдельные случаи невыполнения плана работы школы, за каждый случай;
- за частичные упущения в исполнении своих функциональных обязанностей.

VIII. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Материальная помощь может быть оказана работнику в случае: рождения ребенка в размере 3000 рублей;

- его бракосочетания в размере 3000 рублей;
- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 3 000 рублей;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) в размере 5 000 рублей;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного руководителя с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение в размере до 3000 рублей.

8.2. По заявлению сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения в случае острой необходимости по другой причине в размере до 3 000 рублей. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

IX. ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. В случае несогласия с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, работник в праве обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в комиссию по противодействию коррупции в учреждении.