

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Лебяженский центр общего образования»**

Принято
На общем собрании работников
МОУ от 27.08.2020 протокол № 2

Утверждено
Приказом от 01.09.2020 г. № 51-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Лебяженский центр общего образования»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяженский центр общего образования» (далее – Положение, работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением № 962/20 от 19.08.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей

2.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- иные выплаты.

2.2. Выплата заработной платы сотрудникам учреждения производится два раза в месяц: 10 числа месяца – заработная плата за 2 половину месяца; 25 числа месяца – заработная плата за 1 половину месяца, путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, оформленную в установленном порядке.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

2.4. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

2.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда сотрудников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

2.7. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством по Ленинградской области.

2.8. Одновременно с выплатой заработной платы за 2 половину месяца работнику выдается расчетный лист установленной формы.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается в порядке и в сроки установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании штатного расписания, утвержденного и подписанного руководителем Учреждения в установленном порядке.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ, КУ).

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

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

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

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

3.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением Совета депутатов муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области о бюджете на очередной год и плановый период, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) умноженный на коэффициент увеличения более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 3.2 настоящего Положения.

Коэффициент увеличения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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

3.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по общепрофессиональным согласно приложению 2 к настоящему Положению;

3.6. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

3.7. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей установленных для должностей педагогических работников.

3.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$VK; = ДО; X (KK; + КТ; - 2) ,$$

где:

ДО/ - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для /'-го работника;

KK/' - повышающий коэффициент уровня квалификации для /'-го работника;

КТ/ - повышающий коэффициент специфики территории для /'-го работника.

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

3.9. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
2 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

$$КК; = 1 + КВ; + ПЗ; + УС; ,$$

где:

КВ/ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для /-го работника;

ПЗ/ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для /-го работника;

УС/ — надбавка за ученую степень для /-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.12. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

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

3.13. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.3. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, процент от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Обслуживающему персоналу – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в п. 4.6, 4.7, в устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством. Компенсационные выплаты работникам за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами ¹, устанавливаются в размерах, определенных приложением №3 к настоящему Положению.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказами по Учреждению в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормальным актом учреждения.

5.2. 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) и т.д.

5.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 5.2. настоящего Положения, не допускается.

5.4. Премииальные выплаты по итогам работы

5.4.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, по итогам работы конкретного работника ежемесячно.

5.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника - ежемесячно.

5.4.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе утвержденного Перечня показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее — Перечень КПЭ) в соответствии с приложением № 4,5 к настоящему Положению. Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Перечень 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.

Перечень КПЭ определяется с учетом общих рекомендаций, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ.

5.4.4. Перечень КПЭ по итогам работы сотрудников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.4.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения, и (или) сотрудника, определяемый в процентном отношении к

сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, сотрудников) устанавливается в разрезе учреждения.

5.4.6. Для каждого КПЭ, применяемого для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, структурного подразделения, работника либо максимальная сумма баллов по КПЭ, в случае определения размера премиальных выплат на основе бальной оценки;
- плановое значение КПЭ;
- механизм, предполагающий сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ.

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

5.5. Стимулирующие надбавки по итогам работы

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу работника.

5.5.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал и выплачивается ежемесячно до проведения следующей оценки.

5.5.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Перечня показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с Приложением № 4,5 к настоящему Положению.

5.6. Оценка эффективности работы сотрудника учреждения на основе Перечня показателей эффективности и результативности деятельности, а также Перечня критериев оценки деятельности осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников МОУ, согласно Положению о комиссии, утвержденному распорядительным актом руководителя Учреждения (приложение №1 к настоящему Положению).

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

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год (базовая часть заработной платы – это должностной оклад (выплаты по ставке заработной платы, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, а также компенсационные выплаты работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни)

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

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

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;

и другим значимым событиям;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.10. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

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

5.12. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются распорядительным актом.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальных выплат и стимулирующих надбавок или их лишение

Размер премиальных выплат и стимулирующих надбавок может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (50%);
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима (50%);
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности (50%);
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей(50%);
- детский травматизм по вине работника (100%);
- обоснованные жалобы родителей на работника (50%);
- за нарушение утвержденного графика работы работника (50%);
- несвоевременное предоставление документации, несоответствие ее требованиям Законодательства (20%).

Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение производится на основании:

- приказа о взыскании;
- результаты анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акт о несчастном случае;
- справки и распорядительные акты по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- письменного заявления (жалобы).

Премиальные выплаты и стимулирующие надбавки не выплачиваются за время нахождения на больничном листе, отпуске, учебном отпуске.

7. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника и при наличии финансовых возможностей.

7.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести

размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7.4. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- при тяжелом материальном положении в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода
- смерти близкого родственника
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту
- в других исключительных случаях.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждений

8.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- окладно-ставочной части заработной платы (должностной оклад (оклад), выплата по ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

8.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12, в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий год.

9. Порядок расчета премиальных надбавок

9.1. Расчет части премиальных выплат и стимулирующих надбавок производится путем подсчета баллов за отчетный период (за предыдущий месяц) за фактически отработанные дни по каждому работнику.

9.2. Ежемесячный размер общего фонда премиальных выплат и стимулирующих надбавок разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

9.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается ежемесячный размер премиальной выплаты каждому работнику.

9.4. 10% стимулирующей надбавки устанавливается ежеквартально на основании показателей эффективности и результативности деятельности сотрудников Учреждения и выплачивается ежемесячно.

10. Размер премиальных надбавок для служащих и рабочих

10.1. Размер премиальных надбавок для рабочих и служащих составляет максимально не более 45% от ежемесячного размера премиальных выплат.

11. Заключительные положения

- 11.1 Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.
- 11.2 Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

Приложение 1
к Положению о системах оплаты
труда и материальном стимулировании
работников МОУ «Лебяженский центр
общего образования»

ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной
деятельности работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Лебяженский центр общего образования»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет статус функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников.

1.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников МОУ «Лебяженский центр общего образования» (далее Учреждения).

1.3. Состав комиссии по распределению по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников утверждается на собрании трудового коллектива и утверждается распорядительным актом заведующего Учреждением.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом, Положением о собрании трудового коллектива и Положением о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

2. Задачи комиссии

2.1. Оценка деятельности работников Учреждения на основании оценочных листов.

2.2. Рассмотрение предложения о распределении выплат.

2.3. Проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями.

2.4. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей эффективности.

2.5. Внесение изменений в действующее «Положение о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения».

3. Состав и деятельность комиссии

3.1. В состав комиссии входят следующие сотрудники Учреждения:

- Председатель первично профсоюзной организации;
- Члены педагогического коллектива, представители администрации, младшего обслуживающего и вспомогательного персонала.

3.2. В состав комиссии входит нечетное число членов комиссии, утверждаемых собранием трудового коллектива Учреждения. Состав комиссии утверждается распорядительным актом на основании решения собрания трудового коллектива.

3.3. Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

3.6. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, ведет их регистрацию, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

3.7. Секретарь комиссии оформляет протоколы заседаний комиссии.

3.8. Члены комиссии обязаны:

- Участвовать в заседаниях комиссии;
- Выполнять поручения, данные председателем;
- Обеспечивать объективность принимаемых решений.

3.9. Заседание комиссии осуществляется 1 раз в месяц.

3.10. Комиссии на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представляемых на рассмотрение комиссии, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов и итоговых сумм.

3.11. На основании решения комиссии заведующий Учреждением издает распорядительный акт, являющийся основанием для начисления выплат работникам Учреждения.

3.13. Решение комиссии оформляется протоколами и предоставляется директору Учреждением не позднее 5 дней после заседания комиссии. Протоколы заседаний комиссии хранятся 5 лет в Учреждении и включаются в номенклатуру дел.

3.14. С момента ознакомления с решением комиссии (оценочным листом), в течение 3 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника Учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.15. Комиссия вправе пересмотреть критерии и показатели эффективности по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще 2 раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются на собрании трудового коллектива Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.

4.2. Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

Приложение №2
к Положению о системах оплаты
труда и материальном стимулировании
работников МОУ «Лебяженский центр
общего образования»

Межуровневые коэффициенты по общетраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
1	2	3	
ПКГ "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня" 1-й КУ	Грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; повар 3 разряда уборщик служебных помещений; оператор стиральных машин; кухонный рабочий.	1,05	
ПКГ "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня" 1-й КУ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Повар 4 разряда	1,20	
ПКГ Общетраслевые должности служащих первого уровня" 1-й КУ	Дежурный;	1,20	
ПКГ Общетраслевые должности служащих первого уровня" 2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55	
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня 1-й КУ	Младший воспитатель:	Среднее проф. образование	Высшее проф. образование
		1,35	1,50
ПКГ должностей педагогических работников	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	1,45	1,75

1-й КУ			
ПКГ должностей педагогических работников 2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	1,50	1,80
ПКГ должностей педагогических работников 3-й КУ	Воспитатель; педагог- психолог;	1,60	1,90
ПКГ должностей педагогических работников 4-й КУ	Учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед) ; педагог-библиотекарь; старший воспитатель,	1,70	2,0

Приложение №3
к Положению о системах оплаты
труда и материальном стимулировании
работников МОУ «Лебяженский центр
общего образования»

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

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата, процент от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы (если не указано иное)
1.	Педагогическим работникам МОУ за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами ¹	20
2.	Отдельным категориям работников (кроме педагогических) за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами ²	20
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ³	20

¹ Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

² Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

³ Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

**Показатели эффективности и результативности деятельности
МОУ «Лебяженский центр общего образования» (школа)
к премии по итогам работы 1 раз в четверть:**

1. Учитель

№п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	<i>Результативность участия обучающихся в мероприятиях всероссийского, регионального, муниципального, школьного уровня (олимпиады, конкурсы, спартакиады, игры и т.п.)</i>	Участие в мероприятиях всероссийского, регионального, районного уровня и уровня школы обучающихся под руководством учителя. Наличие победителей и призеров районных, областных, всероссийских мероприятий (олимпиады, конкурсы, спартакиады, игры и т.п.) <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i>	За участие в мероприятии всероссийского- 5 баллов , регионального- 4 балла , Районного- 3 балла Победитель, призер 5балла дополнительно		
2	<i>Результативность Государственной итоговой аттестации \ (ЕГЭ и ГИА)</i>	Наличие 100-бальников Наличие 80 и выше баллов Доля «5» выше 70% Баллы суммируются	10 балла за каждого 100-бальника 2 балла за каждого 2 балла		
3		Сопоставимость (корреляция) результатов внешней оценки качества образования с результатами внутренней оценки качества	До 5 баллов		

	Управление качеством образования	образования (текущий контроль успеваемости, текущая успеваемость) Сопоставимость (корреляция) результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля успеваемости. Качественная аналитическая деятельность учителя предметника	До 5 баллов До 2 баллов		
4	Участие педагогов в творческих и проектных группах по реализации нацпроекта «Образование»	Работа педагогов в творческих и проектных группах по реализации нацпроекта «Образование» <ul style="list-style-type: none"> • Руководитель группы • Участник группы 	До 5 баллов До 3 баллов		
5	Участие учителя в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности	Участие педагога в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i>	Всероссийский и региональный уровень Участие – 5 баллов Призовые места – 7 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 3 балла Призовые места – 5 баллов Победитель – 7 баллов		
6	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, открытых уроков, практикумов для педагогов, статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ОУ)</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию</i> <i>Руководство школьным методическим объединением</i>	Размещение материалов на официальном сайте школы: 1 балл за один материал Выступление на мероприятиях регионального или всероссийского уровней – 7 баллов за каждый; Мероприятие районного уровня – 5 баллов за каждый; мероприятие для педагогов школы – 3 баллов за каждый;		

		<i>Руководство районным методическим объединением (событию)</i>			
7	Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя.	Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации педагога (внеплановые очные, в личное время). Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i>	2 балла		
8	Внешняя оценка деятельности учителя	Удовлетворенность учащихся более 80% Удовлетворенность родителями более 80%	3 балла 3 балла		
9	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет. <i>За каждого педагогического работника.</i> Обязательно наличие подтверждающей документации: распорядительный акт, план работы и др.	Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет 3 балла		
10	Интенсивность и напряженность	Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Расширение объема работ. Интенсивность.	До 10 баллов		
ИТОГО			До 100 баллов		

2. Заместитель директора по УВР

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	<i>Результативность</i>	1. Успеваемость по ОУ: - 100% - менее 100% 2. Организация мониторинга качества образования по разным направлениям 3. Корректировка деятельности на основе результата мониторинга 4. Ведение документации и отчетность 5. Разработка индивидуальных учебных планов, адаптированных образовательных программ и их реализация	До 30% 1 раз в четверть		
2	<i>Управление качеством образования</i>	1. Сопоставимость (корреляция) результатов: - ВПР - ОГЭ - ЕГЭ 2. Показатели успеваемости по результатам ОГЭ и ЕГЭ: - по обязательным предметам (выше среднего по району, по области) - по предметам по выбору (выше среднего по району, по области) - стабильность показателей (отрицательная, стабильная, положительная)	До 30% 1 раз в год		
3	<i>Динамика достижений ОУ</i>	1. Выполнение учебного плана, образовательных программ, календарного учебного графика 2. Работа по программе «Одаренные дети» (Всероссийская олимпиада школьников,	До 30% 1 раз в четверть		

		региональные конкурсы) 3. Профильная и предпрофильная подготовка, профориентационная работа 4. Степень результативности работы ОУ по методической теме			
4	<i>Методическое сопровождение</i>	1. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства 2. Сопровождение педагогов в инновационной и экспериментальной деятельности 3. Эффективное использование современных педагогических, информационных и здоровьесберегающих технологий в образовательной системе ОУ	До 30% 1 раз в четверть		
5	<i>Интенсивность и напряженность</i>	1. Периодичность посещения уроков, оказание методической помощи учителям. 2. Сопровождение детей с ОВЗ 3. Работа с электронными документами (ФИС ФРДО, ГИС СОЛО, статотчеты ОО-1, ОО-2 на misedu.ru, ВПР в ФИС ОКО) 4. Работа с родительской общественностью 5. Работа с детьми «группы риска» 6. Работа с расписанием 7. Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности	До 30% 1 раз в четверть		
ИТОГО			До 150 %		

3. Заместитель директора по безопасности

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов
-------	------------	-------------------	------------------	-------------------

				Самооценка	Эксперт
1	<i>Степень координации работы служб образовательного учреждения по организации комплексной безопасности образовательного учреждения от угроз социального, техногенного и природного характера</i>	-организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса; -организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых мероприятий, культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в ОУ; - организация функционирования образовательного учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций.	До 30%		
2	<i>Уровень осуществления взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, военным комиссариатом</i>	-оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся ОУ; -обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности проводимых в ОУ; -своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, военным комиссариатом.	До 30%		
3	<i>Организация работы по выявлению решений Районной антитеррористической комиссии в части, касающейся образовательных учреждений</i>	-своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности ОУ; -организация и обеспечение физической охраны ОУ и контрольно-пропускного режима; -эффективность мероприятий по	До 30%		

		<p>подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях;</p> <p>-осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса.</p>			
4	<i>Обеспечение комплексной безопасности школы</i>	<ul style="list-style-type: none"> - разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов; - своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности; - организация контрольно-пропускного режима; - наличие действующей АПС; - наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие действующей «тревожной кнопки»; - организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении 	До 30%		
5	<i>Дополнительные показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> - внедрение и сопровождение системы прохода с использованием карт; - участие в организации и проведении соревнований «Школа безопасности»; - осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей; - исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил 	До 30%		

		трудового и внутреннего распорядка дня; - результативность проведения учений по эвакуации;			
		ИТОГО	До 150 %		

4. Заместитель директора по ВР

№ по/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	<i>Управление качеством воспитательного процесса в образовательной организации</i>	<p>Качество анализа, прогнозирования, планирования и организации, координации и руководства воспитательной работой в образовательной организации. Осуществление контроля и корректировки деятельности по данному направлению</p> <p>Качество работы с документацией, своевременность отчетности по направлению деятельности</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</p> <p>Сопоставимость (корреляция) результатов внешней оценки качества воспитания с результатами внутренней оценки</p>	До 30%		
2	<i>Результативность участия в конкурсном движении</i>	Участие в мероприятиях всероссийского, регионального и муниципального уровней, наличие победителей и призеров	До 30%		
3	<i>Участие в творческих и проектных группах по реализации нацпроекта «Образование»</i>	Уровень организации и результативность данной деятельности в школе	До 30%		
4	<i>Степень включенности Воспитательной службы школы в процесс обобщения и</i>	Уровень, вид и периодичность (частота проведения консультаций, семинаров, мастер-классов, фокус-групп, круглых столов, в том числе и он-лайн. Наличие статей	До 30%		

	<i>распространения передового педагогического опыта, трансляция инноваций в сфере воспитания</i>	по вопросам воспитания в СМИ, публикации материалов в сети интернет			
5	<i>Интенсивность и напряженность</i>	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением воспитательного процесса.	До 30%		
	ИТОГО		До 150%		

5. Заместитель директора по АХЧ.

№ по/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	<i>Уровень организации хозяйственной деятельности школы</i>	Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы, энергосбережение, достижение плановых показателей по исполнению хозяйственных договоров. Своевременная качественная подготовка школы к новому учебному году, отсутствие нарушений по результатам проверок (объективно зависевших от деятельности или бездействия завхоза) Качество работы с хозяйственной документацией, своевременность отчетности по направлению деятельности Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	До 10%		
2	<i>Уровень материально-технического обеспечения учебного процесса</i>	Сохранность материальных ценностей по результатам инвентаризации Качество подготовки документации для проведения закупок и заключения договоров Эффективность участия в планировании развития материально-технической базы образовательной организации	До 10%		
3	<i>Уровень обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы</i>	Качество текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий,	До 10%		

		сооружений, помещений Уровень организации соблюдения требований пожарной безопасности			
4	Уровень организации работы МОП	Результативность координации работы технического и обслуживающего персонала	До 10%		
5	Интенсивность и напряженность	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	До 10%		
ИТОГО			До 50%		

6. Заведующий хозяйством

№ по/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	Уровень организации хозяйственной деятельности школы	Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы, энергосбережение, достижение плановых показателей по исполнению хозяйственных договоров. Своевременная качественная подготовка школы к новому учебному году, отсутствие нарушений по результатам проверок (объективно зависевших от деятельности или бездействия завхоза) Качество работы с хозяйственной документацией, своевременность отчетности по направлению деятельности Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	До 30%		
2	Уровень материально-технического обеспечения учебного процесса	Сохранность материальных ценностей по результатам инвентаризации Качество подготовки документации для проведения закупок и заключения договоров Эффективность участия в планировании развития материально-технической базы образовательной организации	До 30%		
3	Уровень обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы	Качество текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий,	До 30%		

		сооружений, помещений Уровень организации соблюдения требований пожарной безопасности			
4	Уровень организации работы МОП	Результативность координации работы технического и обслуживающего персонала	До 30%		
5	Интенсивность и напряженность	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	До 30%		
ИТОГО			До 150%		

7. Педагог- организатор

№ по/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	Обеспечение качества и общедоступности общего образования	Охват обучающихся программами дополнительного образования Качество и частота проводимых общешкольных мероприятий Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете Снижение кол-ва обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в КДН и ОДН	До 25%		
2	Обеспечение взаимодействия с заинтересованными организациями и ведомствами	Наличие договоров о совместной деятельности с учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения Организация трудовых бригад Наличие программы деятельности детской организации, плана работы и аналитических материалов Организация и проведение социально-значимых акций Организация работы летнего оздоровительного лагеря	До 25%		
3	Интенсивность и напряженность	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением воспитательного процесса.	До 50%		
ИТОГО			До 100 %		

8. Педагог-организатор ОБЖ

№ по/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	<i>Обеспечение качества и общедоступности общего образования</i>	Качество обучения по предмету ОБЖ Организация и проведения мероприятий: школьного уровня, муниципального уровня, регионального уровня, Всероссийского уровня Участие в военно-патриотических сборах с обучающимися 10 классов Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах, исследовательских работах	До 25%		

2	<i>Обеспечение взаимодействия с заинтересованными организациями и ведомствами</i>	Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста 100% Участие педагога в творческих и проектных группах по реализации нацпроекта «Образование», в экспериментальной работе Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы, публикации и др) Организация и проведение социально-значимых акций Организация работы летнего оздоровительного лагеря Организация трудовых бригад	до 25%		
3	<i>Интенсивность и напряженность</i>	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением воспитательного процесса	до 50%		
ИТОГО			До 100 %		

9. Социальный педагог

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт

1	<i>Качество и общедоступность общего образования</i>	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, состоящих на внутришкольном учете, учете в КДН Наличие, своевременное и качественное составление социологического паспорта школы Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете Снижение кол-ва обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в КДН и ОДН Исследование особенностей и социальных характеристик коллективов учащихся Работа с родительской общественностью (посещение семей, взаимодействие с родительскими комитетами классов, проведение тренингов, лекториев для родителей)	До 50%		
2	<i>Обеспечение взаимодействия с заинтересованными организациями и ведомствами</i>	Наличие договоров о совместной деятельности с учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения Организация занятости во внеурочной и досуговой деятельности детей, состоящих на внутришкольном учете и учете в КДН Сотрудничество с органами опеки и соцзащиты (наличие совместного плана работы, аналитических материалов) Участие в заседании комиссий Организация питания обучающихся школы	До 50%		
3	<i>Интенсивность и напряженность</i>	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением воспитательного процесса.	До 50 %		
ИТОГО			До 150%		

10. Педагог-библиотекарь, заведующий библиотекой.

№ п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
				Самооценка	Эксперт
1	Качество и общедоступность общего образования	<p>Охват обучающихся учреждения, привитие любви к чтению</p> <p>Наличие плана развития деятельности библиотеки</p> <p>Разработка новых программ (элективный курс, спецкурс, кружки)</p> <p>Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых библиотекарем, организация занятости во внеурочной и досуговой деятельности детей</p> <p>Результативность внеурочной деятельности</p> <p>Наличие победителей и призеров конкурсов на школьном уровне, муниципальном, региональном, международном уровне</p> <p>Наличие программы работы с одаренными детьми</p> <p>Степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий</p> <p>.Организация и проведение конкурсов, мероприятий в библиотеке на школьном уровне, муниципальном, региональном, международном уровне</p>	До 30%		
	Обеспечение взаимодействия с заинтересованными организациями и ведомствами	<p>Наличие договоров о совместной деятельности с учреждениями культуры, спорта, образования, администрацией поселения</p> <p>Участие в педагогических экспериментах, педагогических проектах</p> <p>Реализация социокультурных проектов</p> <p>Работа с родительской общественностью (посещение семей, взаимодействие с родительскими комитетами классов, проведение тренингов, лекториев для родителей)</p>	До 30%		

4	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового педагогического опыта	Распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне, муниципальном, региональном уровне Наличие научно-методических публикаций Участие в педагогических экспериментах, педагогических проектах Динамика количества и % обучающихся, участвующих в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.)	До 30%		
5	Интенсивность и напряженность	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением воспитательного процесса.	До 60%		
ИТОГО			До 150%		

12. Педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1.	<i>Обучение по Программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки</i>	до 10 баллов		
2.	<i>Профессиональное совершенствование. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</i>	до 10 баллов		
3.	<i>Участие в общественной жизни школы. Организация внеурочных и общественно-массовых мероприятий, тематических недель и акций.</i>	до 10 баллов		

4.	<i>Наличие и обновление методических материалов на сайте ОУ или других интернет ресурсах.</i>	до 10 баллов		
5.	<i>Участие в заседаниях МО, ППК, ТПМПК, других групп и комиссий.</i>	до 10 баллов		
6.	<i>Участие в районных, региональных и федеральных конкурсах профессионального педагогического мастерства.</i>	до 10 баллов		
7.	<i>Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет.</i>	до 10 баллов		
8.	<i>Сопровождение обучающихся при подготовке к конкурсам, олимпиадам и экзаменам.</i>	до 10 баллов		
9.	<i>Работа по оформлению учебного кабинета. Приобретение дидактического материала, оформление пространства кабинета, совершенствование материально-технической базы.</i>	до 10 баллов		
10.	<i>Замена отсутствующего работника. Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.</i>	до 10 баллов		
	ИТОГО	До 100 баллов		

13. Секретарь

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений администрации.	До 30%		
2	Качественное ведение электронного документооборота, заполнение электронных баз.	До 30%		
3	Оперативное ведение исходящей и входящей документации, доставка исполнителям для работы. .Качественное ведение банка данных обучающихся и сотрудников.	До 30%		
4	Интенсивность и напряженность: По решению комиссии за расширение функциональных обязанностей	До 60%		
ИТОГО		До 150%		

14. Водитель школьного автобуса

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Отсутствие дорожно- транспортных происшествий	До 30%		
2	Отсутствие предписаний технадзора по ПДД	До 30%		
3	Обеспечение бесперебойной работы школьного автобуса	До 30%		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 60%		
ИТОГО		До 150%		

15.Дворник

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Образцовое содержание участка школы	До 25 %		
2	Своевременная очистка территории от снега в зимний период, уборка листвы в весенне-осенний период, посадка и полив цветов, уход за клумбами	До 25%		
3	Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды.	До 25 %		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 25 %		
	ИТОГО	До 100 %		

16.Рабочий по обслуживанию здания

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт.	До 25 %		
2	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	До 25%		
3	Срочное устранение аварийных ситуаций	До 25 %		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 25 %		
	ИТОГО	До 100 %		

17..Уборщик служебных помещений

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	До 25 %		
2	Уход за цветами, мытье окон	До 25%		
3	Создание условий для выполнения программы энергосбережения	До 25 %		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 25 %		
	ИТОГО	До 100 %		

18.Дежурный по зданию

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Наблюдение и своевременное информирование о работе систем ХВС, ГВС и отопления, энергоснабжения, видеонаблюдения	До 20 %		
2	Обеспечение противопожарного состояния здания и сохранности имущества школы.	До 20%		
3	Качество ведения журнала учета замечаний и происшествий во время дежурства.	До 20 %		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 40 %		
	ИТОГО	До 100 %		

19. Гардеробщица

№	Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания	Количество баллов	
			Самооценка	Эксперт
1	Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля	До 20 %		
2	Высокое качество организации обслуживания обучающихся, коллектива посетителей	До 20%		
3	Отсутствие случаев утери и пропажи имущества, сданного в гардероб	До 20 %		
4	Интенсивность и напряженность: выполнение порученной работы, не входящей в круг обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 20 %		
	ИТОГО	До 100%		

**Показатели эффективности и результативности деятельности сотрудников ОО
к стимулирующей надбавке (1 раз в четверть)**

№п/п	Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
1	<i>Методическое сопровождение учебного процесса</i>	Руководство школьным и муниципальным методическим объединением. Наличие плана работы, работы над методической темой. Реализация проекта по методической работе. Аналитическая деятельность	До 50 %
2	<i>Интенсивность</i>	Расширение объема работы. Выполнение работ вне должностных обязанностей	До 50%
	ИТОГО		До 100 %

Приложение № 5
к Положению о системах оплаты
труда и материальном стимулировании
работников МОУ «Лебяженский центр
общего образования»

**Показатели эффективности и результативности деятельности
МОУ «Лебяженский центр общего образования» (дошкольные группы)
к премии по итогам работы (ежемесячно):**

1. Педагогические работники

Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
<p>1. Участие <i>обучающихся</i> группы (Учреждения) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях</p>	<p>Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОО. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся группы (Учреждения), под руководством педагога принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОО).</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i></p>	<p>За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОО – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно <u>Интернет-конкурсы</u> Участие -1 балл, за призовые места – 1 балл (всего не более 3-х баллов) <u>В рамках социального партнерства</u> Участие – 3 б, призовые места-2б дополнительно</p>
<p>2. Наставничество</p>	<p>Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет. <i>За каждого педагогического работника.</i> Обязательно наличие подтверждающей документации: распорядительный акт, план работы и др.</p>	<p>Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет — 3 балла</p>
<p>3. Обеспечение своевременной оплаты родительской платы за содержание ребенка (отсутствие задолженности в группе). Обеспечение своевременной оплаты платных</p>	<p>100% оплата за предоставленные образовательные услуги</p>	<p>2 балла 1 балл</p>

образовательных услуг		
4. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации педагога (внеплановые очные, в личное время). Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i>	Обучение по программам от 73 часов – 5 баллов Обучение по программам до 72 часов – 2 балла Участие в вебинаре - 1 балл
5. Степень активности педагога в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия педагога в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов за каждое мероприятие За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия 1 - 2 балла за каждое мероприятие
6. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности	Участие педагога в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i>	Всероссийский и региональный уровень Участие – 5 баллов Призовые места – 7 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 3 балла Призовые места – 5 баллов Победитель – 7 баллов Уровень ДОУ Участие – 2 балла Призовые места – 3 балла Победитель – 4 балла Участие в интернет-конкурсах – 2 балла за каждый разной тематики (но не более 4-х баллов)
7. Степень готовности педагога к обобщению и распространению	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, открытых уроков, практикумов	Всероссийский и региональный уровень. Семинар (мастер-класс

<p>передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта</p>	<p>для педагогов, статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ)</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i></p>	<p>и пр.) – 10 баллов за каждый; Районный уровень. Семинар (мастер-класс и пр.) – 5 баллов за каждый; Уровень ДОУ. Семинар (мастер-класс и пр.) – 3 балла за каждый разной тематики. Предоставление материала для размещения на сайте ДОУ или других сайтах в интернет ресурсах (в электронном виде) – 1 балл за каждую публикацию разной тематики Публикации на сайте ЛОИРО, в печатных или электронных изданиях по дошкольной педагогике – до 7 баллов за каждую разной тематики</p>
<p>8. Работа педагога в советах, комиссиях и творческих группах</p>	<p>Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i></p>	<p>Разработка документа – до 3 баллов Работа в комиссиях и творческих группах – 1 балл Ведение документации – 1 балл Работа в комиссиях районного уровня – 5 баллов за каждую Работа в консультационном центре – 1 балл за каждую консультацию</p>
<p>9. Работа педагога в группе раннего возраста и младшего дошкольного возраста</p>	<p>Адаптация детей группы раннего возраста. Адаптация детей младшей группы Работа в группе раннего возраста</p>	<p>Сентябрь - декабрь – 3 балла Сентябрь - ноябрь – 1 балл 1 балл</p>
<p>10. Интенсивность и напряженность</p>	<p>Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения;</p>	<p>до 10 баллов 3 - 5 лет – 1 балл</p>

	Вклад в решение кадровой проблемы Учреждения (педагогический стаж работы)	5-15 лет – 2 балла 15-25 лет – 3 балла Более 25 лет- 4 балла
	ИТОГО:	

2. Заместитель заведующего по ВР

Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
1. Участие <i>обучающихся</i> Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ).</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно
2. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации (внеплановые очные, в личное время).</i> <i>Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i>	2 балла
3. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся Учреждения, в том, числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия сотрудника в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия сотрудника в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия 1 - 2 балла
4. Степень активности в подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности и/или личное участие	Подготовка педагогов и/или личное участие в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i>	Всероссийский и региональный уровень Участие – 5 баллов Призовые места – 7 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 3 балла Призовые места – 5 баллов Победитель – 7 баллов Уровень ДОУ Участие – 2 балла Призовые места – 3 балла Победитель – 4 балла

5. Степень готовности сотрудника к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, практикумов для педагогов района, региона , статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжению ДОУ)</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Представление материала для размещения на сайте ДОУ (в электронном виде, не более 2) – 1 балл за каждый Мероприятие регионального или всероссийского уровней – 7 баллов за каждый; Мероприятие районного уровня – 5 баллов за каждый; Публикации материалов в печатных изданиях – до 7 баллов за каждую, разной тематики
6. Работа сотрудника в советах, комиссиях и творческих группах	Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i>	Разработка документа – до 3 баллов Работа в комиссиях – 1 балл Ведение документации – 1 балл
7. Интенсивность и напряженность	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до 8 баллов

3. Заместитель заведующего по безопасности

Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
1. Участие обучающихся Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях по безопасности	Мероприятия по безопасности всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ).</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно
2. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований,	Статус участия заместителя по безопасности в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии.</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов

конкурсов по безопасности		
3. Интенсивность и напряженность	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до 8 баллов

4. Младший воспитатель

Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
1. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия 1 - 2 балла
2. Интенсивность и напряженность	Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до 10 баллов
3. Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм.	Отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 8 баллов
4. Создание условий для выполнения программы энергосбережения	Выполнение программы энергосбережения	До 7 баллов

4. Заведующий хозяйством

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения требований СанПиН в содержании помещений и территории ДОУ	до 10 баллов
Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ.	до 7 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности,	до 8 баллов

повышения имиджа учреждения	
-----------------------------	--

5. Шеф- повар, повар

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	до 13 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 7 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 10 баллов

6. Делопроизводитель

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Своевременность предоставления документации и отчетности руководителю	до 13 баллов
Своевременный прием и исполнение документов по электронной почте	до 9 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

7. Кухонный рабочий

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 7 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

8. Оператор стиральных машин

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 4 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 4 баллов
Высокое качество выполненных работ. Качество стирки и утюжки белья, спецодежды, штор, костюмов.	До 4 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

9. Кастелянша

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 8 баллов
Высокое качество выполненных работ.	До 4 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

10. Кладовщик

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	10 баллов
Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности, отслеживание выполнения контрактов, договоров по поставке продуктов питания.	2 балла
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

11. Грузчик

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 12 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

12. Дежурный

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Наблюдение и своевременное информирование о работе систем ХВС, ГВС и отопления, энергоснабжения, видеонаблюдения	5 баллов
Обеспечение противопожарного состояния здания и сохранности имущества ДОУ.	2 балла
Качество ведения журнала учета замечаний и происшествий во время дежурства.	5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

13. Дворник

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Образцовое содержание участков ДООУ.	5 баллов
Своевременная очистка территории от снега в зимний период, уборка листвы в весеннее-осенний период, посадка и полив цветов, уход за клумбами	5 баллов
Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды.	2 балла
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

14.Рабочий по обслуживанию здания

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт.	5 баллов
Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	2 балла
Устранение аварийных ситуаций	5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

15.Уборщик служебных помещений

Показатель, Значение критерия	Шкала оценивания
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	5 баллов
Уход за цветами, мытье окон	2 балла
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

Показатели эффективности и результативности деятельности сотрудников Учреждения к стимулирующей надбавке (ежеквартально)

Показатель	Значение критерия	Шкала оценивания
1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению.	Дошкольный возраст 91-100 % - 8 баллов 81 – 90 % - 7 баллов 71 – 80 % - 6 баллов Ранний возраст 91%-100% - 10 баллов 71% - 90% - 8 баллов 60%-70%- 7 баллов

2. Итоги работы за квартал	<ul style="list-style-type: none">• успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;• инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;• качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;• качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;• участие в выполнении важных работ, мероприятий.	До 10 баллов
----------------------------	---	---------------------