

СОГЛАСОВАНО
ППО Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 8
г. Выборга»
Председатель Зс - Н.В.
Захарченко
« 28 » сентября 2022 г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8
г. Выборга»
УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «СОШ №8 г. Выборга» от
« 29 » сентября 2022 г. № 185
Директор А.Г. Знобишина
« 29 » сентября 2022 г.



ПРИНЯТО
На общем собрании работников
образовательного учреждения
Протокол от « 26 » сентября 2022 г. № 1

**Положение о системе оплаты и стимулирования труда
работников в муниципальном бюджетном
образовательном учреждении «Средняя
общеобразовательная школа №8 г. Выборга»**

НО

2022 г.

1. Основные положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 №599;
- Трудовой Кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»
- приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального учреждения) при введении»;
- постановление администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020 №1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
- другие нормативные акты РФ, Ленинградской области, муниципального образования «Выборгский район»;
- Устав школы;
- Коллективный договор.

Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников МБОУ «СОШ №8 г. Выборга» (далее – учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников.

Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения.

Система материального стимулирования и поощрения имеет своей целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Настоящее Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.5. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на

предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии учреждения.

1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2. Система оплаты труда.

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся оклад и компенсационные выплаты.

К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

2.4.1. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, на основе отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.4.2. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.4.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4.4. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых

для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Должностной оклад и повышающие коэффициенты.

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре согласно штатному расписанию. Штатное расписание утверждается руководителем на основании приказа по учреждению.

3.2. Должностной оклад сотрудников рассчитывается за выполнение работы:

- преподавательский состав - 36 часов в неделю с учетом выполнения преподавательской работы (учитель, психолог, социальный педагог); нормируемая часть преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю;
- воспитатели в группах продленного дня - 30 часов в неделю;
- административно-управленческий персонал (директор, заместитель, главный бухгалтер, заведующая библиотекой) - 40 часов в неделю;
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, секретарь учебной части, бухгалтер, экономист, контрактный управляющий, специалист по кадрам) - 40 часов в неделю;
- технический персонал (сторож, гардеробщик, рабочий) - 40 часов в неделю.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя – для заместителей руководителя;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя – для главного бухгалтера.

3.4. В связи с производственной необходимостью сторожа (при необходимости и гардеробщицы) работают в соответствии с ежемесячными графиками работы, которые доводятся до их сведения не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Продолжительность рабочего времени, выходные дни сотрудников определяются графиком работы. Сотрудник не может по своему усмотрению изменить график работы. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ). Начало и конец работы, перерывы для отдыха и питания, действие работодателя при неявке сторожа на работу прописаны в локальном акте Положение о внутреннем трудовом распорядке.

В целях учета фактически отработанного времени для сторожей (гардеробщиц) введен суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ) с учетным периодом - год. При суммированном учете рабочего времени допускается отклонение в большую или меньшую сторону от нормальной длительности рабочего времени в отдельные дни, недели или месяцы квартала. Контроль соблюдения нормы рабочего времени осуществляется по итогу года с обязательным предоставлением дополнительных дней отдыха либо дополнительной оплаты за часы, отработанные сверх нормы рабочего времени. При этом из нормы рабочего времени исключается время отпуска или болезни сотрудника.

Норма рабочего времени в целом за год рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40,36 часов и т.д.) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества рабочих часов вычитается количество часов в данном году,

на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

3.5. Почасовая оплата труда производится:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников (не более двух месяцев);
- за руководство кружками и спортивными секциями;
- в иных случаях.

Ставки почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год за проведение учебных занятий по основным образовательным программам устанавливаются с учетом наличия квалификации в разрезе контингента обучающихся в абсолютной сумме приказом руководителя учреждения на начало учебного года.

Ставки почасовой оплаты руководителей кружков, спортивных секций устанавливаются в абсолютной сумме приказом руководителя учреждения на начало учебного года.

3.6. Должностные оклады (оклады) всех сотрудников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ. Должностные оклады (оклады) всех сотрудников, установленные в учреждении, утверждаются в штатном расписании.

3.7. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических сотрудников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Для педагогических работников периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками, являются рабочим временем. В эти периоды они могут привлекаться руководителем школы к педагогической и организационной работе.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

3.8. Совместительство – выполнение работником другой регулярной, оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

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

	первая категория	0,20

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

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.10. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные 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
Почетное звание «Почетный учитель 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.

3.11. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников	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.

Надбавки за наличие квалификационной категории, почетного, отраслевого (ведомственного) звания не образуют новый оклад и не учитываются при

начислении других стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер надбавки определяется путем умножения размера оклада работника с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам на соответствующий коэффициент.

В приказе по учреждению об установлении надбавок в отношении каждого сотрудника должны быть указаны:

- основания для установления надбавки;
- размер надбавки.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) размера надбавки, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания для установления (увеличения) сотруднику надбавки и ее размер;
- основания для снятия (уменьшения) надбавки.

4. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат (доплат).

4.1. Компенсационные выплаты (доплаты) устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) сотрудников.

Сотрудникам учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты (доплаты):

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временноотсутствующего сотрудника;
- за работу с вредными и (или) опасными и другими особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за выполнение функций классного руководителя и за проверку письменных работ обучающихся).

4.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормы рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно статье 153 Трудового Кодекса РФ:

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

Если сотрудник трудится в праздник или выходной сверх нормы рабочего времени, то эти дни оплачиваются в двойном размере, если работник не потребовал отгул (ст. 152 ТК РФ).

Если на выходной или нерабочий праздник приходится часть рабочего дня или смены, то оплачивается в двойном размере только часы, которые сотрудник фактически отработал (ст. 153 ТК РФ).

Компенсационная выплата (доплата) за работу в нерабочие праздничные дни = Количество отработанных праздничных часов по таблице учета рабочего времени x Часовую ставку.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада) на количество рабочих часов в месяце по производственному календарю.

4.4. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра следующего дня. За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются компенсационные выплаты (доплаты) в размере 20% от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы. Размер компенсационных выплат (доплат) за работу в ночное время сотрудникам, включается в трудовой договор.

Компенсационная выплата (доплата) за работу в ночное время = Количество отработанных ночных часов по таблице учета рабочего времени x Среднемесячную часовую ставку x 20%.

Среднемесячная часовая ставка = Должностной оклад (оклад): Норму рабочих часов за год по производственному календарю при 40 часовой рабочей неделе x 12 месяцев.

4.5. Сотрудникам могут устанавливаться компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей) и за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника по соглашению сторон трудового договора.

Согласно статье 151 Трудового кодекса РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

В приказе по учреждению об установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, сотруднику должно быть указано:

- какую работу должен выполнять работник;
- объем работы;
- срок выполнения работы (месяц, полугодие и т.п.);
- размер компенсационной выплаты (доплаты) в процентном отношении (20%) к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

Компенсационная выплата (доплата) за 1 час педагогической работы при замещении отсутствующего учителя, воспитателя рассчитывается следующим образом:

(Расчетная величина x межуровневый коэффициент+ Персональная надбавка за категорию): (Норма часов педагогической работы в неделю / Количество рабочих дней в неделю x Количество рабочих дней в году / 12 месяцев).

4.6. Компенсационная выплата (доплата) к окладу работника за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и утверждается приказом по учреждению с учетом мнения представителей профсоюзной организации (статья 372 Трудового кодекса РФ).

Размер компенсационной выплаты (доплаты) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется путем умножения должностного оклада на конкретный размер повышения оплаты труда в процентах пропорционально отработанному времени.

Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то компенсационная выплата (доплата) не производится.

Компенсационная выплата (доплата) к окладу сотрудника за работу с особыми условиями труда устанавливается приказом по учреждению в размере в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

№п/п	Категории работников, условия	Примечание	Размер доплат к окладу, %
1	2	3	4

1	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами</p>	<p>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).</p> <p>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</p>	20
2	<p>Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами</p>	<p>Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, 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).</p> <p>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. Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям</p>	20

		учреждений, исключительно с категориями лиц.	работающих указанными	
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	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.	20	

4.7. Компенсационные выплаты за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ.

Таблица 2

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководства за счет средств федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- по иностранному языку и черчению	10% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО
5	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным

образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Оплата за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, пропорционально соотношению списочной наполняемости классов и нормативной (25 человек). Ежегодно на начало учебного года, после утверждения учебной педагогической нагрузки, производится расчет оплаты за письменные работы в зависимости от изменения численности обучающихся.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в учреждениях здравоохранения, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4.8. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. Выплаты стимулирующего характера работников устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга», утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Общий объем стимулирующих выплат по учреждению согласовывается главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

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),
- е) стимулирующие выплаты работникам.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения по приказу Комитета образования;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения по итогам работы конкретного работника.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

5.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

5.6. Перечень и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается:

- для руководителя учреждения – приказом комитета образования;
- для прочих работников учреждения – коллегиальным решением комиссии по стимулированию.

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

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

5.9. Стимулирующая надбавка сотрудникам ОУ по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал; в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

5.10. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.11. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – приказом комитета образования.

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.

5.12. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления;
- победителям конкурсов профессионального мастерства.

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

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

5.15. Размер стимулирующих выплат работнику (премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы) уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.16. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказом ОУ. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом комитета образования.

5.17. Премииальные выплаты сотрудникам ОУ по итогам работы:

5.17.1. Сотрудникам, подготовивших обучающихся для участия во Всероссийской, региональной, малой олимпиаде школьников (единовременно):

- муниципальный уровень: победитель 3000 руб., призер 1500 руб.
- региональный уровень: победитель 7000 руб., призер 5000 руб.
- федеральный (Всероссийский) уровень: победитель 20000 руб., призер 15000 руб.
- международный уровень (очный этап): победитель 20000 руб., призер 15000 руб.
- учителям начальной школы: за подготовку победителей школьного тура, если нет последующих этапов 1000 руб., за подготовку призеров 800 руб.
- за подготовку победителей, призеров и лауреатов олимпиад, проводимых

дистанционно 200 руб. за каждого в рейтинге района до 10 места включительно; 400 руб. за каждого в рейтинге региона до 10 места включительно; 600 руб. за каждого в рейтинге РФ до 10 места включительно (выплачивается при наличии у одного обучающегося всех позиций – по наивысшему уровню).

- Junior Skills – Всероссийский уровень: победители 20000 руб., призеры 15000 руб.; региональный уровень: победители 10 000 руб., призеры 8000 руб.

5.17.2. Результативность участия обучающихся в конкурсном и спортивном движении сотрудникам ОУ, подготовивших обучающихся (единовременно):

- муниципальный уровень: личное первенство – победитель 2000 руб., призер 1500 руб.; командные соревнования – победитель 3000 руб., призер 2000 руб.

- региональный уровень: личное первенство – победитель 3000 руб., призер 2000 руб.; командные соревнования: победитель 4000 руб., призер 2500 руб.

- федеральный (Всероссийский) уровень, международный уровень (очный этап): личное первенство 5000 руб. победитель, 3000 руб. призер; командные соревнования победитель 6000 руб. и 4000 руб. призер.

- участие (очное) обучающихся в УИК (по итогам и результативности УИК – учебно-исследовательской конференции):

– школьный уровень: 250 руб. за обучающегося;

– муниципальный уровень: 1000 руб. за обучающегося;

– региональный уровень, международный: 1500 руб. за обучающегося.

5.17.3. Ведение школьного сайта 5000 сотруднику за своевременное размещение актуальной информации, за контроль за соблюдением законодательства по содержанию сайта, в рамках должностных и функциональных обязанностей в соответствии с приказом по ОУ (ежемесячно).

5.17.4. Составление расписания уроков, 3000 руб. (ежемесячно) при условии соблюдения требований СанПин к расписанию, своевременного внесения изменений в расписание (при необходимости, оформление стенда «Расписание»).

5.17.5. Участие сотрудников ОУ в профессиональных конкурсах, олимпиадах (очных) по 5000 руб. за каждый этап. По результатам конкурса дополнительно призерам 3000 руб., победителю 5000 руб. (единовременно).

5.17.6. Присвоение сотрудникам ОУ звания, награждение грамотами Комитета образования, Министерства образования, региональными наградами в том случае, если премирование не предусмотрено решением вышестоящих органов, 1000 руб. (единовременно).

5.17.7. Отсутствие замечаний по результатам сдачи бухгалтерской отчетности (баланс, налоговая и другие виды отчетности): по итогам календарного года - 10000 руб. единовременно; 5000 руб. – ежеквартально. Премияльные выплаты производятся на основании информации из учреждений, принимающих отчетность.

5.17.8. Работникам, имеющим звание кандидата наук - 1500 руб. (ежемесячно, может быть постоянной выплатой на основании распоряжения по Школе на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат).

5.17.9. Премия руководителю может устанавливаться и выплачиваться на основании распоряжения комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

5.17.10. За значительный вклад в подготовку школы к началу учебного года – 10000 руб.; в короткий промежуток времени- 3000 руб. (единовременно).

5.17.11. За значительный вклад в подготовку кабинета к началу учебного года – 10000 руб.; локальная подготовка части кабинета- 3000 руб. (единовременно)

5.17.12. За работу членов жюри муниципальных предметных комиссий по проверке олимпиадных работ, проектных, исследовательских работ – 3000 рублей. (единовременно).

5.18. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

(по продвижению имиджа Школы) сотрудникам ОУ:

5.18.1. Публикация в печатном источнике (сборнике, газете, журнале) методической и педагогической направленности 1000 руб. за статью, по факту публикации.

5.18.2. Подготовка материалов для освещения через СМИ, подготовки видеосюжетов по заказу социальных партнеров, комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области- 2000 руб. (разово по факту).

5.19. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам ОУ:

5.19.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

5.19.2 Трансляция опыта (единовременно).

- деятельность работника в методической системе (по факту деятельности):
- выступление на МО, педсоветах, семинарах, конференциях 500 руб. (школьный уровень), 1000 руб. (муниципальный уровень), 1500 руб. (региональный, федеральный уровни)

- участие (заочное) педагога в конкурсах профессионального мастерства, проводимых комитетом образования администрации МО «Выборгский район» ЛО, КОПО ЛО и Российской Федерации 3000 руб.

- участие (дистанционное) педагога в конкурсах профессионального мастерства 500 руб.

- организация и проведение семинара на базе Школы муниципального или регионального уровня 3000 руб.

- организация, проведение и подведение итогов метапредметной, предметной олимпиады для обучающихся, ВПР 1000 руб. (за один класс).

- создание персонального сайта педагога 1000 руб. разово по факту.

- системная работа педагога с персональным сайтом, актуальность и достоверность размещаемой информации 1000 руб. (ежемесячно).

5.19.3. Участие в педагогических экспериментах, работа по сетевому взаимодействию между школами и внутришкольному взаимодействию, в пилотных инновационных проектах (в периоды участия):

- школьный уровень: 500 руб. разовое участие, 1000 руб. систематическое участие;

- муниципальный: 1000 руб. разовое участие, 2000 руб. систематическое участие;

- региональный: 2000 руб. разовое участие, 3000 руб. систематическое участие.

5.19.4. Проведение открытых уроков, внеурочных мероприятий (по факту проведения в фиксированном размере (в твердой сумме) без учета фактически отработанного времени, независимо от периода выполнения):

- школьный уровень: 1500 руб. урок в соответствии с ФГОС,

- муниципальный уровень 2500 руб.

- региональный уровень 3000 руб.

- международный уровень 3000 руб.

5.19.5. Наставничество молодых специалистов (ежемесячно по итогам работы в соответствии с планом работы со стажером) 1000 руб. за каждого.

5.19.6. Реализация и защита индивидуальной программы профессионального развития педагога 1000 руб. по итогам учебного года.

5.19.7. Ведение внеурочной предметной деятельности: организация и проведение предметных событий в рамках внутришкольных программ (к конкурсам, викторинам, смотрам, интеллектуальным играм, к проектной деятельности в социально-ориентированных или исследовательских проектах, конференциям, предметным неделям, олимпиадам, спортивным соревнованиям и т.д.):

- школьный уровень: 1000 руб. за проведение предметных событий в рамках внутришкольных программ, 3000 руб. за организацию и проведение предметных

событий в рамках внутришкольных программ с презентацией работы через СМИ, официальные интернет ресурсы ОУ.

- муниципальный уровень: 3000 руб. за проведение предметных событий, 4000 руб. за организацию и проведение предметных событий, 5000 руб. за организацию и проведение предметных событий с презентацией работы через СМИ, официальные интернет ресурсы ОУ, муниципального уровня.

- региональный, федеральный, международный уровень: 5000 руб. за проведение предметных событий, 6000 руб. за организацию и проведение предметных событий с презентацией работы через СМИ, официальные интернет ресурсы ОУ, регионального, федерального уровней.

5.19.8. Молодым специалистам и вновь принятым сотрудникам (стаж до 3 лет) за качественную работу (по ходатайству наставника) 3000 руб. за системную работу над самообразованием; 5000 руб. за системную работу над самообразованием, активную методическую работу.

5.19.9. Классным руководителям 1 классов:

- во время адаптационного периода обучающихся 5000,00 рублей (ежемесячно за триместр с сентября по ноябрь).

5.19.10. Результативность руководства творческими группами: школьный уровень - по итогу работы над краткосрочным проектом (от недели до месяца)- 2000 руб., участникам проекта-1000 руб., руководство долгосрочным проектом (от 1 до 3 месяцев) 6000 руб., участникам 3000 руб.; руководство районными методическими объединениями 3000 руб.

5.19.11. Участие в конкурсах-смотре кабинетов:

- школьный уровень 1000 руб. по факту;
- районный уровень – 2000 руб. по факту;
- региональный уровень – 5000 руб. по факту.

5.19.12. Индивидуальная работа с обучающимися:

- работа с обучающимися, имеющими трудности в учебе – 300 руб. за одно занятие (на основании заявлений родителей или законных представителей и наличия распоряжения о назначении учителя, информации о количестве проведенных занятий);

- руководство индивидуальными проектами обучающихся – 500 руб. за каждый успешно публично защищенный проект, за каждый проект, защищенный обучающимися на 25 баллов – 500 рублей, разово по факту;

- сопровождение обучающихся по ИУП, требующих повышенного педагогического внимания -500 руб. (за 1 обучающегося ежемесячно).

5.19.13. Сложность и напряженность работы учителей физической культуры при совмещении в спортивном зале двух классов на одном уроке по расписанию – 1000 руб. (при отсутствии замечаний и полноценного посещения уроков обучающимися, ежемесячно)

5.19.14. Организация культурно-массовой работы в школе – 3000 руб. (работникам, ответственным за подготовку и проведение мероприятий с участием обучающихся Школы внутришкольного, районного и областного уровня при условии выполнения календаря соревнований). Курирование ГТО- 2000 руб., руководство иными клубами Школы, созданными на основании приказов или распоряжений- 5000 руб.

5.19.15. Результативность в конкурсе «Самый классный классный!»

(по итогам конкурса):

Муниципальный уровень: 1 место – 3000 руб., 2 место – 2000 руб., 3 место – 1000 руб., участие – 500 рублей.

5.19.16. Реализация программы музейной педагогики, курирование школьной музейной экспозиции ответственным сотруднику ОУ в рамках должностных и функциональных обязанностей в соответствии с приказом по ОУ (ежемесячно).

–5000 руб.

5.19.17. Качество знаний обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней или внутренней независимой оценки (за каждый класс, при отсутствии неудовлетворительных результатов) (единовременно):

- школьный уровень 500 руб.
- муниципальный уровень 1000 руб.
- региональный уровень 1500 руб.

5.19.18. Результативная профориентационная работа с обучающимися 1000 руб. разово по итогам учебного года.

5.19.19. Руководство детскими школьными организациями (ЮИД, РДШ, клубы и т.д.) 3000 руб., руководство медиа-центром 5000 руб., (при условии систематической работы на основании распоряжения или приказа по Школе в соответствии с программой, в периоды работы).

5.19.20. За организацию и курирование международной деятельности 1000 руб. (по факту работы).

5.19.21. За интенсивность труда бухгалтеру 5000 руб. ежеквартально, главному бухгалтеру – 10000 руб. (по оценке руководителя; при условии отсутствия обоснованных жалоб со стороны работников Школы на работу бухгалтерии, своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, при отсутствии задержки при расчете и выплате заработной платы по вине бухгалтерии, своевременное и правильное перечисление налоговых и других взносов).

5.20. Стимулирующие выплаты сотрудникам ОУ за качество выполняемых работ:

5.20.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно. Объем стимулирующих выплат по Школе определяется ежемесячно расчетным путем:

= Фонд заработной платы согласно штатному расписанию – ежемесячные основные начисления, включая компенсационные выплаты и персональные надбавки – стимулирующая выплата директору по распоряжению комитета образования.

5.20.2. Работа по благоустройству пришкольной территории и школьного сада (по факту): 1000 руб. за эпизодическую работу, 3000 руб. за сезонные работы по подготовке посевного материала, инвентаря, 5000 руб. за регулярную работу по поддержанию эстетического состояния пришкольной территории, рабочего, безопасного состояния полосы препятствий.

5.20.3. Выполнение функций секретаря: на педагогических совещаниях и собраниях трудового коллектива 1000 руб. (по факту).

5.20.4. Организация льготного питания, оформление и выдача и ведение документации 7000 руб. (ежемесячно).

5.20.5. Подготовка к проверкам, выполнение работы сверх установленного времени в зависимости от объема работы: 500 руб. за качественное исполнение разовых поручений в период подготовки к проверкам, 3000 руб. за подготовку большого объема документов в рамках проводимых проверок, в период подготовки к проверкам, выполняемых вне должностных обязанностей сотрудникам ОУ.

5.20.6. Выполнение обязанностей ответственного за прохождение медосмотров и состояние медицинских книжек, оформление договоров на медобслуживание (по факту и объема работы): 3000 руб.(ежемесячно) за регулярный мониторинг прохождения работниками психиатрического освидетельствования, медосмотров, соблюдения календаря прививок.

5.20.7. За осуществление утренних фильтров, проведение термометрии, дополнительная обработка контактных поверхностей в период ограничительных мероприятий - 500 руб. (по распоряжению о назначенных лицах) согласно графика дежурства (за каждое дежурство).

5.20.8. Своевременная подготовка оборудования к лабораторным и практическим

работам (при отсутствии лаборанта в зависимости от объема работ устанавливается на период с сентября по май): 1000 руб. за эпизодическую подготовку пособий, оборудования к лабораторным, практическим работам, подключение оборудования, поддержание ее в рабочем состоянии, единоразово по факту ходатайства в комиссию по стимулированию.

5.20.9. Сотрудникам бухгалтерии стимулирующие выплаты могут начисляться за:

- финансово-бухгалтерское и документальное оформление и сопровождение платных услуг, платных образовательных услуг, прочих безвозмездных поступлений (по факту выполненной работы): 2000 руб.;

- участие в составлении программы развития ОУ 1000 руб. (по факту выполненной работы);

- использование контрольно-кассовой техники 2000 руб. (в периоды оказания платных образовательных услуг).

5.20.10. Лаборантам, учителям-предметникам, методистам:

монтаж и подключение нового оборудования, настрой программного обеспечения 500 руб. разово по факту.

5.21. Результативность работы сотрудников ОУ оценивается по сумме баллов в листах самооценки, которые рассматриваются на комиссии по стимулированию раз в полгода. (Приложение 1).

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга» на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается комитетом образования.

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

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

7. Учет рабочего времени, график выплаты заработной платы, прочие особенности исчисления заработной платы.

7.1. Для учета рабочего времени работников и контроля соблюдения работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду ведется табель учета использования рабочего времени с регистрацией отклонений от нормы рабочего времени. Для учета рабочего времени сторожей в таблице учета использования рабочего времени проставляются фактически отработанные часы рабочего времени.

7.2. При получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения дохода признается последний день месяца, за который была начислена заработная плата за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором (контрактом) (п.2 ст. 223 НК РФ). Порядок и сроки уплаты НДФЛ определяются в соответствии со ст. 226 НК РФ.

7.3. Дата фактического получения дохода определяется в соответствии с п.1 ст.223 НК РФ, как день выплаты дохода, в том числе, перечисления дохода на счета налогоплательщика в банках либо по его поручению на счета третьих лиц - при получении доходов в денежной форме.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда педагогических работников и установления им разовых выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №8 г. Выборга»

Я, _____

№	Критерии материального стимулирования	Рекомендуемые	Самооценка	Итог
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении.	4		
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	3		
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	3		
4.	Наличие диагностической и аналитической работы	3		
5.	Количества учащихся, состоящих на учете в ОДН УМВД на том же уровне Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ОДН УМВД	1 2		
6.	Подготовка документации на территориальную ПМПК	3		
7.	Работа в составе школьного психолого-педагогического консилиума	3		
8.	Высокая результативность социально-педагогической работы с учащимися	3		
9.	Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода: -вебинары -по плану -дополнительные, по рекомендации	1 1 2		
10.	Индивидуальная работа с родителями, учителями. Выступления на родительских собраниях.	3		
11.	Предупредительно-профилактическая работа с «группой риска»	2		
12.	Индивидуальная работа с подростками с девиантным поведением	2		
13.	Составление справок, протоколов	3		
14.	Осуществление межведомственного взаимодействия	3		
15.	Совершенствование методической базы (разработка программ, занятий, дидактических материалов и т.д. с учетом индивидуальных и возрастных особенностей)	2		
16.	Наличие методической работы (работа по теме самообразования, выступления на МО)	3		
17.	Предоставление материалов для размещения на сайте школы	3		
18.	Публикации в сети интернет, на сайтах, изданиях	2		
23	Помощь детям в трудной жизненной ситуации в оформлении документации в ДОЛ	2		

24	Помощь детям в трудной жизненной ситуации в оформлении бесплатного питания	2		
25	Составление актов жилищно-бытовых условий учащихся вызывающих тревогу, состоящих на учете	2		
	Итого баллов:	55		

(Ф.И.О., должность)

« ___ » _____ 20__ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Т.Н. Капустина

О.В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Н.В. Захарченко

Н. М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда классного руководителя и установления им разовых выплат стимулирующего характера из ФОТ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____
прошу установить разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№	Критерии материального стимулирования	Рекомендуемые	Самооценка	подтвержденные
1.	Охват дополнительным образованием: 80%, 96%	0-2-3		
2.	Работа с учениками «группы риска», ведение документации (в том числе наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия) Организация сопровождения во время учебного процесса (свободные уроки и др.)	3		
3.	Участие класса (не менее 30%) и классного руководителя во внеклассных школьных, районных и городских мероприятиях (при наличии фотоотчета с поясняющим текстом на сайте школы или личном сайте)	4		
4.	Организация работы с другими учреждениями при проведении внеклассных мероприятий (приглашение специалистов, посещение библиотек, музеев)	1		
5.	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д., подготовленных классным руководителем (фото и поясняющий текст на сайте школы или личном сайте) – школьного уровня, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня, международного уровня	3		
6.	Охват питанием (5-11 классы)	1		
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами классного руководителя согласно должностной инструкции: наличие и применение в работе воспитательной концепции (программы), ведение «Папки классного руководителя», исполнительская дисциплина (ежедневное заполнение таблиц)	4		
8.	Реализуемая программа воспитательной работы классного руководителя и ее анализ (по мере сдачи отчетной документации)	1		
9.	Наличие ученического самоуправления.	1		
10.	Работа с родителями.	2		
11.	Работа и контроль за регистрацией учащихся на электронных образовательных платформах	3		
12.	Итого баллов:	26		

«_____» _____ 20__ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Т.Н. Капустина

О.В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Н.В. Захарченко

Н.М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда заместителя директора по АХЧ и установления ему разовых выплат стимулирующего характера
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____ прошу установить разовые выплаты
стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)			7
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда			7
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ			7
4.	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.			7
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов)			8
6.	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание			7
7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида			7
		Максимальная сумма баллов		50

« _____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рулькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда бухгалтера и установления им разовых выплат стимулирующего характера МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____
прошу установить разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	За высокое качество и своевременную сдачу годовой и месячной отчетности		10
2.	Своевременная выдача расчетных листков		2
3.	За соблюдение финансовой дисциплины		5
4.	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)		5
5.	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы		2
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида		2
7.	За подготовку и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный Фонд РФ		2
8.	Своевременное и качественное выполнение заданий и приказов руководителя		6
9.	Своевременная сдача отчетности в ФНС, ПФР, ФСС		2
10.	Оформление справок по заявлениям сотрудников		2
11.	Своевременная выплата и правильный расчет з/п, уплата взносов, НДФЛ и взносов		2
		Максимальная сумма баллов	40

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда главного бухгалтера и установления им разовых выплат стимулирующего характера
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____ прошу установить
разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	За высокое качество и своевременную сдачу годовой и месячной отчетности		10
2.	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами		2
3.	За соблюдение финансовой дисциплины		5
4.	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)		10
5.	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы		2
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида		2
7.	Отсутствие необоснованной просроченной дебетовой и кредиторской задолженности		2
8.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя		7
		Максимальная сумма баллов	40

« _____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда секретаря учебной части и установления им разовых выплат стимулирующего характера
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____ прошу установить
разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Качественное и своевременное ведение документации			4
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.): - соблюдение сроков исполнения отчетной документации - оперативность доведения информации, приказов, распоряжений - соблюдение этических норм поведения			5 3 3
3.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса			5
4.	Работа с корреспонденцией			5
		Максимальная сумма баллов		25

« _____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки

методиста МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга»

за _____ 20__ г.

ФИО _____

№	Критерии	Баллы	Самооценка
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	4	
2.	Посещение уроков, школьных мероприятий (составление докладных и справок)	4	
3.	Организация работы со слабоуспевающими детьми. (при предоставлении справок)	4	
4.	Контроль за посещаемостью учащимися уроков. (при предоставлении справок)	4	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	10	
6.	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов городского и районного уровня (фото и поясняющий текст на сайте школы и личном сайте)	4	
7.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	4	
8.	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей.	4	
9.	Работа по подготовке к новому учебному году (сентябрь)	4	
Максимальная сумма баллов			42

« ____ » _____ 20__ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Т.Н. Капустина

О.В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Н.В. Захарченко

Н. М. Курова

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки

заместителям директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «СОШ № 8 г. Выборга»

за _____ 20__ г.

ФИО _____

№	Критерии	Баллы	Самооценка
1.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	4	
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	4	
3.	Посещение уроков, школьных мероприятий (составление докладных и справок)	4	
4.	Организация работы со слабоуспевающими детьми. (при предоставлении справок)	4	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	10	
6.	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов городского и районного уровня (фото и поясняющий текст на сайте школы и личном сайте)	4	
7.	Наставничество (работа с молодыми специалистами) с предоставлением справок.	3	
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы Обобщение и распространение передового педагогического опыта с предоставлением справок и докладов.	4	
9.	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на мероприятиях разного уровня. Организация и проведение на базе школы олимпиад, конкурсов, семинаров	4	
10.	Пополнение сайта школы новыми материалами	4	
11.	Административное дежурство по школе.	4	
12.	Организация участия учащихся в олимпиадах разного уровня, конкурсах, смотрах	4	
Максимальная сумма баллов			53

« ____ » _____ 20__ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Т.Н. Капустина

О.В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Н.В. Захарченко

Н. М. Курова

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда сторожа и установления им разовых выплат стимулирующего характера из ФОТ
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____ прошу установить
разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность оборудования и материальных ценностей на территории ОО		10
2.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса		5
3.	Выполнение норм охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, безопасности жизнедеятельности.		5
		Максимальная сумма баллов	20

« _____ » _____ 20__ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рулькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки заместителю
руководителя по безопасности

МБОУ «СОШ №8 г. Выборга» за _____ 20__ г.
ФИО _____

№	Критерии	Баллы	Самооценка
1.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок технических средств безопасности	4	
2.	Своевременное проведение всех видов инструктажей.	4	
3.	Своевременное обучение работников школы знаниям по ОТ и ТБ.	4	
4.	Своевременное обучение работников школы знаниям по ГО.	4	
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и охраны труда	4	
6.	Пополнение сайта новыми материалами, освещение основных направлений жизнедеятельности ОУ.	4	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	10	
8.	Разработка методических рекомендаций и оказание помощи по проведению классных часов по безопасности.	4	
9.	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов городского и районного уровня	4	
10.	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей.	5	
ВСЕГО:			47

« _____ » _____ 201__ г.
(подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

для оценивания качества труда гардеробщицы и установления им разовых выплат стимулирующего характера
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Выборга»

Я, _____ прошу установить
разовые выплаты стимулирующего характера по итогам _____.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранность оборудования и материальных ценностей на территории ОО			10
2.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса			5
3.	Выполнение норм охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, безопасности жизнедеятельности.			5
		Максимальная сумма баллов		20

« _____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

А. Г. Знобишина

Н.В. Захарченко

О. В. Рутькова

В. К. Петрова

И. В. Ковальчук

Т.Н. Капустина

Н.М. Курова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 187286919324902990501222314864904856666511501699

Владелец Знобишина Алла Геннадьевна

Действителен с 28.04.2023 по 27.04.2024