

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ленинградской области
«Кировская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные
программы», ГКОУ ЛО «Кировская школа-интернат»**


«ПРИНЯТО»

На Общем собрании трудового
коллектива ГКОУ ЛО
«Кировская школа-интернат»

Протокол №
от «23» июня 2020г.

«УТВЕРЖДЕНО»

директор ГКОУ ЛО
«Кировская школа-интернат»


О.М. Жукова
Приказ № 191
от 03 августа 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ «КИРОВСКАЯ ШКОЛА- ИНТЕРНАТ, РЕАЛИЗУЮЩАЯ
АДАПТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»**

г. Кировск
2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между Работодателем и работниками ГКОУ ЛО «Кировская школа-интернат» (далее работники учреждения). 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 2020 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановлении правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГКОУ ЛО «Кировская школа-интернат» (далее по тексту учреждения), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива и вводится в действие приказом директора образовательной организации.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в кратности от 1 до 5.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения - правовыми актами учредителя.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалифицированных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ). Установление различных должностных окладов

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

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

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

2.5. 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 областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности. Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставка заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2. настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты по должностям (профессиям) работников ГКОУ ЛО «Кировская школа-интернат» устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание государственного образовательного учреждения утверждается директором и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

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

2.8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого распорядительным актом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список работников). Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

2.8.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

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

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, 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 руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$VK_i = DO_i \cdot X (KK_i + KT_i - 2),$$

где: DO_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i - повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника.

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

2.10. 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 (медицинские работники учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,3
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

$$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + UC_i,$$

где: KB_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

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

UC_i - надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии. Особенности

установления надбавок за квалификационную категорию по должностям медицинских работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.13. 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
"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 званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом, в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

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

где:

СДО ij - СДО в j-м учреждении;

МДО (оп) ij - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ (оп) ij - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 13 к постановлению правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.20. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

2.21. Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

$ДО_i$ - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

$КТ_i$ - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. 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.

3.2. 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, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4 учитель труда, машинист по стирке, уборщик производственных и служебных помещений
3 класс, подкласс 3.2	8 медсестра, шеф-повар, повар,
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного представителя коллектива работников ГКОУ ЛО «Кировская школа-интернат» для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. 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. Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются в размерах:

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта РФ)	5000 руб.

2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	2000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО
	по математике	15% РДО
	учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО

РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса, установленной в Уставе образовательной организации. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учётом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы по факту.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = РДО_i / ЧМ_i ,$$

где: СЧ_і – ставка почасовой оплаты труда для і–го педагогического работника учреждения;

РДО_і – ставка заработной платы і–го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_і – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой должности і–м работником должности, определяемое:

Для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на

12 (количество месяцев в году). К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

3.7. В образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.8. Для работников учебно-вспомогательного персонала, у которых в течение рабочего дня имеется перерыв более двух часов устанавливается компенсационная выплата размером 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени.

3.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

N п/ п	Категории работников, условия	Выплата, проц. от должностного оклада, оклада, выплат по ставке зарплатной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (1)	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой	20

	психического развития, инвалидами(2)	
3	Отдельным категориям работников учреждений (отделений) социальной защиты населения за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, и родителями детей-инвалидов, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации(3)	10

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 водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае 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 обучающими (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником. Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, ассистентам (помощникам) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, работающим исключительно с указанными категориями лиц.

3 Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам. Выплата также назначается водителю, исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

4. Вида и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения — по итогам работы учреждения; работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника - ежемесячно, за отчетный период, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности). Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника соответственно.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается: для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее — базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

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

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

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

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя учреждения).

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

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

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается за отчетный период, который составляет:

-педагогический персонал -ежемесячно, до 25 числа

за июль и август – 25 августа

-АХП, учебно-вспомогательный, прочий персонал ежеквартально.

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается Приложением 2 к настоящему Положению.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников — учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

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

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

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.

4.19. 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.

4.20. 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.

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

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

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

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

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

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

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

Для руководителей учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа на 100 проц. в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЗ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. 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. Решение

об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. 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.

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

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда государственных казенных учреждений Ленинградской области

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Ленинградской области (далее - ГКУ) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(p) + \Phi(\pi),$$

где: $\Phi(p)$ - годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ;

$\Phi(\pi)$ - годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ определяется по формуле:

$$\Phi(p) = 12 \times \sum \text{МДО}(p)_j \times (\text{КТ}_j + \text{ПК}_j) \times (1 + \text{СТ}(p))$$

где: $\text{МДО}(p)_j$ - должностной оклад руководителя ГКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера ГКУ по j -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 настоящего Положения;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории по j -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

ПК_j - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей ГКУ;

$\text{СТ}(p)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей ГКУ.

Значение показателя $\text{СТ}(p)$ устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 - число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКУ определяется по формуле:

$$\Phi(\pi) = (12 \times (\text{МДО}_j \times (\text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{КД}) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК},$$

где:

МДО_j - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГОСТ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по j -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории по j -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК_j - плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей г-й штатной единице ПСУ;

ПК_j - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-й штатной единице ГКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, ЗЛО - 3.13 настоящего Положения;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников ГКУ.

Значения показателей КК, ПК, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Фактическая структура фонда оплаты труда определяется руководителем организации исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленными настоящим Положением, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в учреждении.

**Межуровневые коэффициенты
по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым
профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; «Общеотраслевые профессии рабочих 1-й КУ Гардеробщик; дворник; кастелянша; уборщик производственных помещений первого уровня» помещений; кухонный рабочий; рабочий по стирке отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1-й КУ	Повар, слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,20
	4-й КУ	Водитель (наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные) (особенно ответственные) работы	1,80
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	инженер-программист; документовед	1,95
Должности служащих первого	2-й КУ	Документовед, бухгалтер	2,05

квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II			
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	3-й КУ	Бухгалтер; документовед	2,2
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й КУ	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й КУ	Младший воспитатель:	
		с высшим образованием	1,50
		без высшего образования	1,35
ОПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре:	
		с высшим образованием	1,75
		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Педагог организатор	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; педагог-психолог	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,70
4-й КУ	Тьютор; учитель. учитель -логопед		
	с высшим образованием	2,00	
	без высшего образования	1,70	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3-й КУ	Медицинская сестра	1,85
ПКГ «Врачи и провизоры»	2-й КУ	Врачи специалисты	2,70
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	2-й КУ	Заведующий складом	1,55
	3-й КУ	Шеф-повар	1,70

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		Заведующий библиотекой	1,80
--	--	------------------------	------

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Ленинградской области в финансово-хозяйственной деятельности; судебные решения (постановления надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств	Своевременное и качественное предоставление финансовой (бюджетной) отчетности; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, судебные решения (постановления надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств	За отчетный период	Отсутствие замечаний	20
		Подготовка и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
2	Степень выполнения государственного задания в стоимостном выражении	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы) в процентах	За отчетный период	Не менее 95 процентов от плана за отчетный период нарастающим	20
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	10
		Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
		Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5

4	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансово-хозяйственной деятельности	Использование доступности информации об организации, в том числе финансово-хозяйственной деятельности информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	За отчетный период	Выполнение показателя	5
5	Отношение средней заработной платы педагогических работников государственной организации к средней заработной плате по экономике в Ленинградской области	Соблюдение установленного соотношения средней заработной платы педагогических работников государственной организации к средней заработной плате по экономике в Ленинградской области	За отчетный период	Выполнение показателя	10

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Ленинградской области в финансово-хозяйственной деятельности; судебные решения (постановления надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств	Своевременное и качественное предоставление финансовой (бюджетной) отчетности; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации, судебные решения (постановления надзорных инстанций) о взыскании бюджетных средств	За отчетный период	Отсутствие замечаний	20
2	Исполнительская дисциплина	Эффективная и качественная работа по проверке договоров и присвоению бюджетных обязательств.	За отчетный период	Процент выполнения	20

		Соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов, платёжных обязательств и других документов, определенных должностными обязанностями.	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
		Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	10
		Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	10

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Организация работы с обучающимися	Доля обучающихся, прошедших успешно промежуточную, итоговую аттестацию	За отчетный период	Не менее 98 процентов от списочного состава за отчетный период	15
2	Организация работы с кадрами	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	За отчетный период	За каждого сотрудника	5
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан, эффективность решения организационных конфликтов, уровень решения конфликтных ситуаций.	За отчетный период	При наличии жалоб	5
		Повышение профессионального уровня педагогами, через курсы повышения квалификации (вебинары), вне установленный период	За отчетный период	При наличии сертификата	5

3	Организация работы по проведению мероприятий на базе образовательной организации и участие во всероссийских, региональных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Доля обучающихся- победителей районных, региональных, всероссийских мероприятий	За отчетный период	За отчетный период	5
		Проведение конкурсных мероприятий на базе образовательной организации	За отчетный период	За отчетный период	5
4	Методическая, инновационная деятельность	Разработка методических пособий (рекомендаций), образовательных программ положений для внутреннего использования.	За отчетный период	За отчетный период	10
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	15
6	Сохранность контингента	Сохранность контингента, отсутствие отчисления по неуважительной причине.	За отчетный период	Отсутствие	5
7	Социально-правовая защита, социализация и профилактика правонарушений воспитанников образовательной организации	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Организация воспитательной деятельности	Уровень занятости воспитанников по развивающим воспитательным программам	За отчетный период	100% от общего количества	5
2	Организация работы с кадрами	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан, эффективность решения организационных конфликтов, уровень решения конфликтных ситуаций.	За отчетный период	При отсутствии жалоб	4

		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	За отчетный период	За каждого сотрудника	2
3	Организация работы по проведению мероприятий на базе образовательной организации и участие во всероссийских, региональных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Доля обучающихся- победителей районных мероприятий	За отчетный период	За отчетный период	2
		Проведение конкурсных мероприятий на базе образовательной организации	За отчетный период	За отчетный период	5
4	Социально-правовая защита, социализация и профилактика правонарушений воспитанников образовательной организации	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП) и (или) совершивших правонарушения	За отчетный период	С каждым обучающимся, состоящим на учете организована профилактическая работа	5
5	Методическая, инновационная деятельность	Разработка методических пособий (рекомендаций), образовательных программ положений для внутреннего использования.	За отчетный период	За отчетный период	2
6	Обеспечение установленного режима работы образовательной организации, а также правил поведения воспитанников	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	За отчетный период	Самовольных уходов нет	5
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5

		Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5
--	--	---	--------------------	---------------	---

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части

N п / п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Соблюдение законодательства РФ и Ленинградской области в финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное составление заявок, договоров; отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации	За отчетный период	Отсутствие замечаний	20
		Соблюдение требований к осуществлению закупок товаров, работ и услуг.	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
2	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Организована работа в соответствии СанПиН при организации образовательного процесса	За отчетный период	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	5
3	Эффективность работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	Соблюдение пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения	За отчетный период	Отсутствие предписаний государственных органов	5
4	Совершенствование школьной инфраструктуры	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания.	За отчетный период	% выполнения, качественно подготовленной	10
		Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов			10

		на хозяйственные расходы по содержанию здания и приобретению материалов		информации	
		Реализация программы в области энергосбережения, осуществление контроля за расходом лимитов энергоносителей			5
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	10
6	Взаимодействие, представителями общественных организаций, спонсорами, фондами	Периодичность взаимодействия с социальными партнерами, представителями общественных организаций, спонсорами, фондами	За отчетный период	Наличие соглашений о системном взаимодействии	5

Показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя процент
1	Организация образовательной деятельности	Формирование и обеспечение сохранности библиотечного фонда	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
		Оформление тематических выставок литературы и детских работ (ежемесячно)	За отчетный период	Выполнение показателя	10
		Организация и проведение читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы (при наличии отчёта на сайте)	За отчетный период	Выполнение показателя	15
2	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских,	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация	За отчетный период	5-30	5-15

	региональных, районных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях			
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
		Проведение работы по своевременному отслеживанию обновлений Федерального списка экстремистской литературы.	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
4	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Ленинградской области в сфере безопасности	Выполнение требований пожарной безопасности	За отчетный период	Нет замечаний	15
		Выполнение требований антитеррористической безопасности	За отчетный период	Нет замечаний	15
		Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	За отчетный период	Нет замечаний	10

2	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансово-хозяйственной деятельности	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru установленной информации на текущий год и плановый период	За отчетный период	Размещено полностью в установленные сроки	5
3	Эффективность работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения	За отчетный период	Отсутствие случаев травматизма	20
4	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1.	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса	Организация и проведение динамических перемен в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями по результатам ВШК	За отчетный период	Выполнение показателя	7
		Содействие в организации питания обучающихся (дежурство по столовой)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников в рамках Дней здоровья, профилактических акций и месячников по ЗОЖ на уровне группы, ОО	За отчетный период	Выполнение показателя	3

		Реализация социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством педагога	За отчетный период	Выполнение показателя (наличие отчета)	5
2	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-10
3	Совершенствование школьной инфраструктуры	Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета (в том числе паспортов)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	2
4	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3

6	Соблюдение необходимых условий для оказания коррекционно-развивающей, компенсирующей помощи детям	Организация индивидуального обучения на дому школьными специалистами за пределами образовательной организации	За отчетный период	Выполнение показателя	2
7	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса	Организация и проведение динамических перемен в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями по результатам ВШК.	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Содействие в организации питания обучающихся (дежурство по столовой)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Реализация социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством педагога	За отчетный период	Выполнение показателя (наличие отчета)	5

2	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-15
3	Совершенствование школьной инфраструктуры	Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета (в том числе паспортов)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	2
4	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3

6	Соблюдение необходимых условий для оказания коррекционно-развивающей, компенсирующей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья	Организация индивидуального обучения на дому школьными специалистами за пределами образовательной организации	За отчетный период	Выполнение показателя	5
7	Организация образовательной деятельности	Сопровождение работы ПМПк	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
8	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности педагога-организатора

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Организация образовательной деятельности	Уровень занятости обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам	За отчетный период	Не менее 98% из списочных составов	5
2	Обеспечение участия обучающихся во	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация	За отчетный период	5-10	5-10

	всероссийских, региональных, районных мероприятиях, конкурсах	воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях			
3	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
4	Исполнительская дисциплина	Заполнение необходимых сведений в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ленинградской области»	За отчетный период	Выполнение показателя	10
		Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
5	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Организация образовательной деятельности	Подбор методик с учетом возраста школьников, показателей их физической подготовленности, функционального состояния и степени выраженности патологического процесса	За отчетный период	Процент выполнения, качество подготовленной информации	5

		Организация образовательной деятельности с обучающимися по СИПР (классные руководители, организующие обучение по АООП II вариант)	За отчетный период	Выполнение показателя	10
2	Взаимодействие с социальными партнерами, представителями социально-оздоровительных учреждений и учреждений культуры	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта	За отчетный период	Выполнение показателя (наличие отчета)	5
3	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных, школьных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-10
4	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
5	Соблюдение необходимых условий для оказания коррекционно-развивающей, компенсирующей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья	Организация индивидуального обучения на дому школьниками специалистами за пределами образовательной организации	За отчетный период	Выполнение показателя	2
6	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3
7	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности тьютора

№	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя процент
1	2	3	4	5	6
1.	Организация образовательной деятельности	Участие в разработке индивидуальной учебной программы, индивидуальных образовательных маршрутов в качественном исполнении	За отчетный период	Выполнение показателя (наличие отчета)	5
2.	Совершенствование школьной инфраструктуры	Разработка и подбор методик, пособий для тьютора и тьюторского сопровождения	За отчетный период	Процент выполнения, качество подготовленной информации	2
3.	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных, школьных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-10
4.	Методическая, инновационная деятельность педагога	Сопровождение работы ПМПк	За отчетный период	Процент выполнения, качество подготовленной информации	5
		Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3

		в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)			
6	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя процент
1	2	3	4	5	6
1	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса	Сопровождение обучающихся и обеспечение их безопасности во время подвоза, экскурсии воспитанников интерната в ОО и обратно	За отчетный период	Выполнение показателя	5
2	Организация образовательной деятельности	Высокая организация и проведение общешкольных мероприятий по плану воспитательной работы школы	За отчетный период	За отчетный период	5-10
3	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных мероприятиях, соревнованиях,	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-15
4	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление наставнической деятельности.	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10

5	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
		Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3
6	Взаимодействие с социальными партнерами, представителями социально-оздоровительных учреждений и учреждений культуры	Организация сетевого взаимодействия с социальными партнерами	За отчетный период	Выполнение показателя (наличие отчета)	2
6	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности документоведа

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Соблюдение законодательства Российской Федерации и Ленинградской области	Эффективная и качественная работа по приёму (отчислению) обучающихся в образовательную организацию, в т.ч. в электронной системе.	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров (прием, перевод и увольнение работников).	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10

2	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Процент выполнения качественно подготовленной информации	10
		Отсутствие жалоб от посетителей на работу документоведа	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	За отчетный период	Процент выполнения, Качественно подготовленной информации	10
3	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности медицинской сестры

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Оказание медицинских услуг для участников образовательных отношений	Организация работы в соответствии СанПиН при организации медицинской деятельности и образовательного процесса	За отчетный период	Отсутствие предписаний замечаний, выявленных уполномоченными органами	10
		Своевременный контроль за сроком годности лекарственных средств	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		проведение диспансеризации обучающихся и сотрудников	За отчетный период	Выполнение показателя	5
2	Работа в образовательной организации по организации	Содействие в организации питания обучающихся по требованию СанПиНа	За отчетный период	Выполнение показателя	15

	рационального питания обучающихся				
3	Исполнительская дисциплина	Качественное введение документации (карт, медицинских журналов); своевременное представление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	За отчетный период	Наличие соглашений о системном взаимодействии	5
4	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий помещений для сна воспитанников	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Содействие в организации питания обучающихся	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
2	Создание благоприятного микроклимата для участников образовательного процесса	Организация работы по предотвращению конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	За отчетный период	Отсутствие обращений от участников образовательного процесса	5
3	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности инженера по обслуживанию ЭВМ

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение бесперебойного рабочего состояния компьютерной техники, оргтехники, локальной сети	За отчетный период	Нет замечаний	5
		Оперативное и качественное устранение технических неполадок компьютерной техники, оргтехники и локальной сети	За отчетный период	Нет замечаний	5
		Качество организации работы сети Интернет с провайдерами	За отчетный период	Нет замечаний	5
		Своевременная установка и поддерживание работ пакета программного обеспечения	За отчетный период	Нет замечаний	5
		Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	За отчетный период	Нет замечаний	5
		Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Нет замечаний	5
3	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности заведующего склада

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
	Работа в образовательной организации по организации рационального питания	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи согласно САНПИНа	За отчетный период	Отсутствие предписаний, замечаний,	15
		Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов;	За отчетный период	выявленных уполномоченными органами	10

	обучающихся	Своевременное составление заявок на доставку продуктов питания	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
2	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10
3	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	5

Показатели эффективности деятельности кастелянши

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Материальная ответственность за мягкий инвентарь	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Обеспечение хранения и выдачи белья, одежды, обуви, мягкого инвентаря	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
2		Взаимодействие с педагогическими работниками для достижения общих целей воспитательно-образовательного процесса (подготовка костюмов к мероприятиям, ремонт одежды)	За отчетный период	Выполнение показателя	10
3	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
4	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности шеф-повара

	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя процент
1	2	3	4	5	6
1	Работа в образовательной организации по организации рационального питания обучающихся	Обеспечения санитарногигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	За отчетный период	Выполнение показателя	15
		Выполнение технологических требований к приготовлению блюд	За отчетный период	Выполнение показателя	15
2	Совершенствование школьной инфраструктуры	Личный вклад в подготовку ОО к началу учебного года	По итогам периода	Выполнение показателя	15
3	Создание благоприятного микроклимата для обучающихся, воспитанников при организации питания	Организация работы по предотвращению конфликтных ситуаций при организации питания	За отчетный период	Отсутствие обращений от обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей)	5
4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	10
5	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности повара

	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
--	---------------------------------------	--	---------------	-----------------------------	-------------------------

1	2	3	4	5	6
1	Работа в образовательной организации по организации рационального питания обучающихся	Обеспечения санитарногигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	За отчетный период	Выполнение показателя	10
		Выполнение технологических требований к приготовлению блюд	За отчетный период	Выполнение показателя	20
3	Создание благоприятного микроклимата для обучающихся, воспитанников при организации питания	Организация работы по предотвращению конфликтных ситуаций при организации питания	За отчетный период	Отсутствие обращений от обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей)	5
4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
5	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
	Работа в образовательной организации. по организации рационального питания обучающихся	Обеспечения санитарногигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	За отчетный период	Отсутствие предписаний, замечаний, выявленных уполномоченными органами	15

		Обеспечение режима питания обучающихся, сохранности посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя процент
1	2	3	4	5	6
1	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение санитарногигиенических условий прачечной, оборудования, инвентаря; соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды, качества стирки и глажения белья и одежды	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
2	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины(рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
3	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение безаварийной работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, сантехнического оборудования	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт зданий	За отчетный период	Отсутствие предписаний, замечаний, выявленных уполномоченными органами	15

2	Совершенствование школьной инфраструктуры	Участие в ремонте школы	По итогам периода	Выполнение показателя	15
3	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	10
4	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение санитарногигиенических условий убираемого участка (покос травы, уборка снега)	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
		Выполнение работы, связанной с неблагоприятными погодными условиями	За отчетный период	Отсутствие замечаний	20
2	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
3	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности уборщика производственных и служебных помещений

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1.	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических правил уборки помещений согласно действующего САНПИНа	За отчетный период	Отсутствие замечаний	20
2	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	10
3	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности водителя автомобиля (Ершов С.Е.)

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
	Соблюдение законодательства Российской Федерации при осуществлении перевозок	Соблюдение требований законодательства к осуществлению безопасной перевозки обучающихся	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
		Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5

		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности водителя автомобиля (Малов С.В.)

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
	Соблюдение законодательства Российской Федерации при осуществлении перевозок	Соблюдение требований законодательства к осуществлению безопасной перевозки обучающихся	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	За отчетный период	Отсутствие замечаний	10
		Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	За отчетный период	Отсутствие замечаний	5
	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5

Показатели эффективности деятельности слесаря-сантехника

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
-------	---------------------------------------	--	---------------	-----------------------------	-------------------------

1	2	3	4	5	6
	Обеспечение безаварийной работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, сантехнического оборудования	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	За отчетный период	Отсутствие предписаний, замечаний, выявленных уполномоченными органами	20
	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	5
	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10

Показатели эффективности деятельности гардеробщика

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Обеспечение санитарногигиенических условий помещений гардеробов в течение рабочего дня. Обеспечение сохранности принятых на хранение вещей: верхней одежды, головных уборов, обуви	За отчетный период	Отсутствие замечаний	15
	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	За отчетный период	Выполнение показателя	10

	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольнонадзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	10
--	---------------------------	--	--------------------	---------------	----

Показатели эффективности деятельности учителя

N п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки качества и эффективности	Период оценки	Базовое значение показателя	Вес показателя, процент
1	2	3	4	5	6
1	Организация образовательной деятельности	Организация образовательной деятельности с обучающимися по СИПР (классные руководители, организующие обучение по АООП II вариант)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Качественная подготовка выпускников к экзаменам по ГВЭ	За отчетный период	Не менее 75 процентов от списочного состава	5-10
		Организация индивидуального обучения на дому школьниками специалистами за пределами образовательной организации	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Организация и проведение динамических перемен в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями по результатам ВШК	За отчетный период	Выполнение показателя	5
		Содействие в организации питания обучающихся (дежурство по столовой)	За отчетный период	Выполнение показателя	5
2	Совершенствование школьной инфраструктуры	Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета (в том числе паспортов)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	2

3	Обеспечение участия обучающихся во всероссийских, региональных, районных мероприятиях, соревнованиях, конкурсах	Результативность участия обучающихся на базе образовательной организации (проведение открытых уроков в рамках методической и предметной недели, организация воспитательных общешкольных мероприятий), в районных, региональных, всероссийских мероприятиях	За отчетный период	5-30	5-10
4	Методическая, инновационная деятельность педагога	Распространение передового педагогического опыта (выступления на педсоветах, методических объединениях, проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, наличие авторских публикаций, участие в конкурсах профессионального мастерства), осуществление	За отчетный период	Выполнение показателя	3-10
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление оформленной документации (своевременное заполнение информации и корректность данных в ГИС СОЛО; календарно-тематического планирования)	За отчетный период	Процент выполнения, качественно подготовленной информации	3
6	Социально-правовая защита	Отсутствие замечаний и (или) нарушений, выявленных в результате проверок администрации и контрольно-надзорными органами	За отчетный период	Нет замечаний	5