

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная Учреждение №4» г. Всеволожска
(МОУ СОШ №4 г. Всеволожска)

ПРИНЯТО

с учетом мнения
представительного органа работников
Общим собранием работников
МОУ СОШ № 4 г. Всеволожска
протокол № 01 от 30 августа 2023 г.

Мнение Профсоюза работников
МОУ СОШ №4 г. Всеволожска

УЧТЕНО

Протокол №5 от 30 августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МОУ СОШ №4 г. Всеволожска
№ 165/1-ОД от 30 августа 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4» Г. ВСЕВОЛОЖСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МОУ СОШ №4 г. Всеволожска (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

1.2. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

1.6 В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.7. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. На основании Статьи 134 ТК РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится ежегодно на 1-е сентября в соответствии с Постановлением администрации Всеволожского района Ленинградской области.

1.9. Заработная плата выплачивается за первую и за вторую половину месяца.

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

2.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются в трудовом договоре работника в соответствии с Положением.

2.2. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К, \text{ где}$$

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях; РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.4 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 3.1 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot Ф/Н$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.4 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Ф – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.4 Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных отделений, специалистов и служащих, особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

3.1. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности включая специалистов и служащих составляет:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
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; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель; контролер технического состояния автотранспортных средств	1,20
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

Примечание:

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы формимируется и утверждается приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников по следующим профессиям:

-Водитель автобуса;

-Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Секретарь	1,20
	1-й КУ	Лаборант	1,30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; документовед; инженер	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		Библиотекарь	1,80
Должности, не включенные в ПКГ		Главный библиотекарь	2,3

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60

	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед:	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

3.2. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле:
 $КК = КВ + ЗВ + УС$,

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию;

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания;

УС – коэффициент за ученую степень.

3.3. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах.:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

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

3.4. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

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

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) Должности работников культуры	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.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. Должностной 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% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1 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.

4.2. 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.

Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

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.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

№ 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 руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

N п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
4	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: - по русскому и родному языку - по математике - по иностранному языку и черчению - учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	20% РДО <1> 15% РДО 10% РДО 10% РДО
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
6	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения: за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях Ленинградской области	20% РДО
7	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми - инвалидами <2>	20% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 и 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

3. Выплаты, указанные в пункте 5 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1 В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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).

5.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 5.1. настоящего Положения, не допускается.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работников учреждения – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год, за учебный год.

5.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника.

5.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника.

Премиальные выплаты по итогам работы

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц.

5.8. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения.

5.9. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

5.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом руководителя учреждения.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

5.11 Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

5.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачивается в течение следующего периода.

5.13. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы 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.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.15. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

организация устранения последствий аварий в учреждении;

предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;
организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий различного уровня выше школьного;
выполнение заданий и поручений руководителя, учредителя;
участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, состязаний, выставок и т.п.;

5.16. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

5.17. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

5.18. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда всех работников учреждения в целом за календарный год.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

5.20. Всем работникам учреждения производятся премияльным выплаты к значимым датам (событиям):
к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя;
к юбилейным датам, начиная с 45 лет и далее через каждые 5 лет;
в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

5.21. Конкретные размеры премияльных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов годового фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:
тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;
смерти близкого родственника;
в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;
при рождении ребенка;
в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).
Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

6.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.
Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

6.4. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

7. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

7.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 20 по 26 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 20 по 26 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 20 по 26 сентября.

7.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работников на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 6 к Положению.

7.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работников его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

7.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

7.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работников и оформляется протоколом заседания комиссии.

7.6. В течение 10 рабочих дней со дня подписания протокола директор учреждения или уполномоченное им лицо может ознакомить каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом в части, касаемой его баллов, в случае желания работника учреждения.

7.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работников.

7.8. Комиссия по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работников рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

7.9. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

Приложение № 1

Стимулирующие выплаты **по итогам работы** для должностей **педагогических работников** (учитель, классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель группы продленного дня)

Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	(% от должностного оклада)/ руб.
По итогам работы за предыдущий учебный год	За высокий средний балл сдачи ОГЭ, ЕГЭ	5
	За подготовка к ВПР, ОГЭ, ЕГЭ	5
	Классным руководителям за организацию социокультурной среды в классном коллективе	2000 р.
	Классным руководителям за увеличение контингента обучающихся	до 10
	За наставничество	5
	За коррекционно-развивающую работу с обучающимися с ОВЗ 5.2. и 7.2.	5
	За коррекционно-развивающую работу с обучающимися с ОВЗ 5.1. и 7.1.	3
	За дополнительный объем работы по проведению диагностики, проведению углубленного обследования обучающихся, получивших рекомендации ПМПК	20
	За успешную адаптацию молодых специалистов в образовательный процесс (стаж до 3-х лет)	10
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	20
	За организацию мероприятий	до 80
	За ведение группы ВКонтакте	до 20
	За сопровождение обучающихся в автобусе	10
	За руководство МО	от 15 до 30
	За организацию работы школьного ученического самоуправления	от 15 до 30
	За руководство школьным телевидением	25
	За руководство школьным музеем	25
	За руководство методическим советом ОУ	45
	За организация работы школьной ученической газеты	25
	За организацию работы центра олимпиадного движения обучающихся	70
	За работу в АИС навигатор «Наставничество»	35
	За работу в АИС навигатор «Дополнительное образование»	35
	За техническое сопровождение мероприятий и компьютерную помощь учителям	10

	За работу в системе «Сферум»	20
	За работу с сайтом ОУ	70
	За организацию работы по выдаче проездных билетов	20
	За работу по организации горячего питания, работа в ЕГИССО ООО и СОО и «Глолайм»	от25 до 65
	За работу секретарем педагогического совета ОУ	5
	За организацию профориентационной работы «Билет в будущее»	30
	За организацию оформления ОУ к мероприятиям	До 25
	За организацию поднятия флага	10

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

Премиальных выплат по итогам работы для должностей **педагогических работников (учитель, классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагогдополнительного образования, воспитатель группы продленного дня)** за месяц, четверть, полугодие, год.

Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Количество баллов
Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Проверка работ ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ по приказу ОУ (обязательно указывается кол-во проверенных работ, предмет и класс)	1-10 б
	Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения. на муниципальном уровне на областном уровне	1-5 б
	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня	5-10 б
	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов с предоставлением материала презентации: на уровне учреждения на уровне района или области	1-10 б
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: член консилиума	2 б
Создание элементов	Создание фото- и видеотек школьных событий	1-3 б

образовательной инф-ры		
	Проведение классных часов с предоставлением фотоотчета зам. по воспит. работе (указать количество)	1-10 б
	Участие в общешкольных мероприятиях (указать в каких)	1-3 б
	Участие в мероприятиях ШУС и РДШ (указать в каких)	1-3 б
Взаимодействие с родителями (зак. представителями) несовершеннолетних обучающихся	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	1 б
	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей	1 б
	Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	1 б
Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	1 б
	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 б
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 б
Результаты учебных и внеучебных достижений обучающихся и воспитательной работы	Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	По 2 б за каждую единицу
	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых по приказу ОУ в рамках внеурочной деятельности	По 3 б за каждого призера По 5 б за каждого победителя
Профилактическая работа с обучающимися	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	1б
	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам учебные занятия	1 б

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагогических работников (социальный педагог) по итогам деятельности за за месяц, четверть, полугодие, год.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах
1	Оценка эффективности деятельности	Доля обучающихся, стоящих на внутришкольном контроле, на учете КДНиЗП (не более 1% от общей численности обучающихся)	3
		Отсутствие правонарушений среди обучающихся (не более 1% от общей численности обучающихся)	3
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне:	
		- призер	5
		- победитель	10
		На региональном уровне:	
		- призер	15
		- победитель	20
На федеральном уровне:			
- призер	25		
- победитель	30		

Стимулирующая надбавка по итогам работы для
педагогических работников (классный руководитель,
воспитатель группы продленного дня) за месяц, четверть,
полугодие, год.

№ п/п	Показатели эффективности результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты в баллах
1	Оценка эффективности образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	2
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, дисциплинарных взысканий.	3
3	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	На муниципальном уровне: - призер - победитель На региональном уровне: - призер - победитель На федеральном уровне: - призер - победитель	5 10 15 20 25 30

Перечень показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы для должностей работников **учебно- вспомогательного персонала и административно- хозяйственных работников** за месяц, четверть, полугодие, год.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	(% от должностного оклада)/ руб.
1.	Качество выполненных работ (Учитывается динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом)	Сокращение времени выполнения работ (ремонтных, административных и т.д); оперативное устранение нештатных ситуаций; отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса, работников учреждения	от 5 до 15%
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС), специализированных программах и сайтах в сети Интернет.	Работа с информационными системами и электронным документооборотом. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС Работа в АИС «ЭДС» Ведение сайтов ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг, ФСС Работа в ЕГИССО, ГИС СОЛО Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др. Работа в РГИС «Энергоэффективность» Работа в программе составления школьного расписания. Работа диспетчером школьного	от 5 до 15% за каждый показатель

		расписания, ведение журнала замен. Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет» Работа в программе по питанию	
3.	Организационная работа	Организация работы в двух и более зданиях	от 5 до 10%
		За организацию работу с военно-учётным столом	от 2 до 5%
		За работу с документацией по кадрам	от 2 до 5%
		За работу по охране труда	от 2 до 5%
		За работу с архивом (систематизация и хранение отчётности)	от 2 до 5%
		За особо срочность выполнения работ	от 2 до 5%
		За организацию работ со школьными автобусами и организация БДД (ведение документации, расписание движения и обеспечение сопровождающими в автобусе)	от 2 до 5%
		За выполнение финансово-экономических функций (выполнение расчётов по бюджету, разработка новых локальных актов, проектов распорядительных актов и др.)	от 5 до 10%
		За организацию работы с детьми ОВЗ	от 5 до 80%
		Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно- опытном участком (ведение паспорта учебного кабинета, оформительская работа, поддержание порядка)	10%
		За организацию питания обучающихся школы (назначенные по приказу)	от 5 до 80%
		За исполнение функций контрактного управляющего	от 5 до 80%
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	от 5 до 10%
		Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	от 5 до 15% (за каждый критерий)
		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	
4.	Профсоюз	Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	10%

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА
эффективности и результативности деятельности по итогам работы за месяц
для педагогических работников

ФИО _____ Кл. руководство _____

За _____ 20__ года

Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Примечание
Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Проверка работ ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ по приказу ОУ (обязательно указывается кол-во проверенных работ, предмет и класс)	
	Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения. на муниципальном уровне на областном уровне	
	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные регионального уровня, федерального уровня	
	Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов с предоставлением материала презентации: на уровне учреждения на уровне района или области	
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: член консилиума	Да Нет
Создание элементов образовательной инф-ры	Создание фото- и видеотек школьных событий	Да Нет
	Проведение классных часов с предоставлением фотоотчета зам. по воспит. работе (указать количество)	
	Участие в общешкольных мероприятиях (указать в каких)	
	Участие в мероприятиях ШУС и РДШ (указать в каких)	
Взаимодействие с родителями (зак. представителями) несовершеннолетних обуч-ся	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	Да Нет
	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей	Да Нет
	Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	Да Нет

Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	Соблюдаются Нет
	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	Отсутствуют Имеются
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	Отсутствуют Имеются
Результаты учебных и внеучебных достижений обучающихся и воспитательной работы	Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	Да Нет
	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых по приказу ОУ в рамках внеурочной деятельности	Да Нет
Профилактическая работа с обучающимися	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	Отсутствуют Имеются
	Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам учебные занятия	Отсутствуют Имеются

Дата заполнения _____

Подпись _____