

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Лодейнопольская средняя общеобразовательная школа № 68»
(сокращенное название МКОУ «ЛСОШ №68»)

РАССМОТРЕН:
на заседаниях
трудового коллектива
протокол от 31.08.2020 г. №1
Управляющего совета МКОУ
«ЛСОШ №68»
протокол от 27.08.2020 г. №1

Мнение выборной первичной
профсоюзной организации работников
МКОУ «ЛСОШ №68» учтено
протокол от 31.08.2020 г. №1

УТВЕРЖДЕН:
приказом
МКОУ «ЛСОШ №68»
от 31.08.2020 г.
№69

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
МКОУ «ЛСОШ №68»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Положение об оплате труда и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лодейнопольская средняя общеобразовательная школа №68» (далее - Положение) является локальным нормативным актом МКОУ «ЛСОШ №68» (далее – образовательная организация (ОО)). Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ОО с учетом специфики организации труда, а также регламентирует порядок и условия распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам ОО.
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:
 - 2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (статей 135, 144, 147, 153);
 - 2.2. Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
 - 2.3. Приказом Минтруда России от 26.02.2013г. № 167Н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
 - 2.4. Законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»;
 - 2.5. Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.03.2020 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» с изменениями;
 - 2.6. Постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального района от 26.06.2020 года №562 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности».
3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ОО на основании заключенных трудовых договоров (эффективных контрактов), как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.
4. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ОО с работником.
5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава к среднемесячной заработной плате других

работников ОО (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в следующих размерах: руководитель – 2,7, заместители директора – 2,3.

6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников ОО, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.
7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников ОО.
8. Размер заработной платы работникам ОО определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня, занимаемой должности, степени достижения установленных показателей для ОО с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности ОО.
9. Месячный размер оплаты труда работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных пунктом 5 раздела II.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К НИМ.

1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.
2. Должностной оклад директора ОО устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала. Средний оклад основного персонала определяется в соответствии с пунктом 2.15 Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года №562. Коэффициент масштаба управления определен пунктом 2.17 Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением Администрации

муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года №562. 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 - 5 Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года №562.

3. Должностные оклады заместителей директора ОО устанавливаются в размере 90% должностного оклада директора ОО.
4. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:
 - 5.1. педагог-библиотекарь, учитель: с высшим профессиональным образованием – 2,00; без высшего профессионального образования -1,70;
 - 5.2. педагог дополнительного образования с высшим профессиональным образованием – 1,80; без высшего профессионального образования -1,50;
 - 5.3. секретарь учебной части – 1,25;
 - 5.4. заведующий хозяйством – 1,55;
 - 5.5. гардеробщик, уборщик служебных помещений – 1,05.
6. **Заработная плата работников** (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) определяется по формуле: $ЗП = ДО \cdot ПК + КВ + СВ + МП$, где:
ЗП – заработная плата работника;
ДО – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для работника;
ПК – повышающий коэффициент уровня квалификации для работника;
КВ – компенсационные выплаты работнику;
СВ – стимулирующие выплаты работнику;
МП – материальная помощь работнику;
7. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации. Применение

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

8. **Повышающий коэффициент уровня квалификации** для работника определяется по формуле: $ПК = 1 + КК + ПЗ + УС$, где:

КК – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для работника;

ПЗ – надбавка за почетные, отраслевые звания для работника;

УС – надбавка за ученую степень для работника.

9. **Надбавка за квалификационную категорию** устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

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

10. Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

11. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

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

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
должности педагогических работников (третий и четвертый квалификационный уровни)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

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

17. Производится выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца - 25 числа в размере 40% исходя из месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время в период с 01 по 15 число расчетного периода. За вторую половину месяца (окончательный расчет) - 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом. Выплата заработной платы производится за вычетом налога на доходы физических лиц.
18. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

III. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Для проведения работы по определению должностных окладов заработной платы работников ОО, а также размеров доплат к должностным окладам приказом директора ОО создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа работников ОО. В состав тарификационной комиссии могут быть включены работники ОО привлекаемые директором ОО к работе по тарификации, работник, занимающийся кадровыми вопросами, представитель профсоюзного комитета и другие. Председателем тарификационной комиссии является директор ОО.
2. Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.
3. Тарификационный список педагогических работников ОО составляется ежегодно на 1 сентября.
4. Тарификационный список заполняется по педагогическим работникам по каждой должности (профессии).
5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).
6. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.
7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор ОО.
8. Оплата труда педагогических работников ОО устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
9. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.
10. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих

педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов основных образовательных программ, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

IV. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам заработной платы работников.
2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (имеющей лицензию) в соответствии с пунктом 3.1 Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности.
3. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.
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, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
5. 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.
6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ОО, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
7. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 8 к Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности (таблица №1).

Таблица №1

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
---	---	---------

№	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	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО ¹
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

8. Доплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки в соответствии с количеством часов по основным общеобразовательным программам. Доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ производится по нескольким предметам, то оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов. Оплата производится по формуле $x = (\text{расчетная величина} * \text{коэффициент} * \text{количество часов, отведенных на проверку тетрадей} / 18 (\text{количество часов на ставку}) * \text{количество обучаемых учащихся в классе} / 25 \text{ человек (норма детей в классе)}) * \% \text{ от количества часов}$.

9. Доплата учителям информатики и иностранного языка за работу в неделимых классах, списочный состав которых на 1 сентября отчетного периода превышает 15 учащихся.

¹ 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).

Примечания:

1. Выплата, указанная в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

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

10. 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 просвещения Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 приложения 4 к Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности.
11. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 9 к Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности (таблица №2).

Таблица №2.

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

№	Категории работников, условия	Выплата (% от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)
1	Педагогическим работникам ОО, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ²	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ³	20

² 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.

³ Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий,

12. Доплата классным руководителям осуществляется в 5000 рублей, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.
13. В случае замещения классного руководства за заболевшего учителя производится доплата за классное руководство замещающим учителям.
14. Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением обучающихся в течение учебного года не производится.

V. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.
2. Стимулирующие выплаты работникам ОО устанавливаются из следующего перечня выплат:
 - 2.1. премиальные выплаты по итогам работы;
 - 2.2. стимулирующая надбавка по итогам работы;
 - 2.3. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - 2.4. профессиональная стимулирующая надбавка;
 - 2.5. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
3. Стимулирующие выплаты руководителю ОО устанавливаются из следующего перечня выплат:
 - 3.1. премиальные выплаты по итогам работы;
 - 3.2. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - 3.3. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 2 и 3 раздела V настоящего Положения не допускается.
5. **Премиальные выплаты по итогам работы** осуществляются:
 - 5.1. руководителю ОО - по итогам работы ОО;
 - 5.2. работникам ОО - по итогам работы ОО и (или) по итогам работы конкретного работника.
6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы ОО и (или) работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника ОО (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности ОО (далее – КОД).
8. Перечень КПЭ и (или) КОД устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности ОО.
9. Совокупность КПЭ и (или) КОД, 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.
10. Перечень КПЭ, КОД работников ОО определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, КОД, установленных уполномоченным органом. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, КОД.
11. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:
 - 11.1. объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;
 - 11.2. управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
 - 11.3. прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;
 - 11.4. отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника и (или) ОО;
 - 11.5. экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.
12. Перечень КПЭ и (или) КОД и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы ОО и работника устанавливается:
 - 12.1. для руководителя ОО – нормативным правовым актом уполномоченного органа;
 - 12.2. для прочих работников ОО – настоящим Положением.

13. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы ОО и работника, определяемый одним из следующих способов:
 - 13.1. в абсолютной величине (в рублях);
 - 13.2. 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);
 - 13.3. 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).
14. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** устанавливается в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал. Надбавка устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.
15. Для распределения стимулирующих надбавок по итогам работы разрабатываются показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности работников:
 - 15.1. для педагогических работников критерии (показатели) оценки качества профессиональной деятельности (результативность работы) оцениваются в баллах. Присвоение баллов осуществляется на основании письменных представлений, имеющих подтверждение оцениваемых достижений (приложение №1);
 - 15.2. для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач;
 - 15.3. для младшего обслуживающего персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника ответственным по административно-хозяйственному направлению.
16. Для распределения стимулирующих выплат работникам ОО создается комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы (далее Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора ОО.
17. Комиссия по распределению стимулирующих выплат состоит из заместителей директора по УВР, представителя профсоюзной организации, представителя Управляющего Совета, более опытных педагогов.

18. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
19. Каждый педагог заполняет карту критериев (показателей эффективности) оценки качества своей профессиональной деятельности в графе самооценка (приложение №1), с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
20. В установленные сроки педагоги передают председателю Комиссии собственные карты критериев (показателей эффективности) оценки качества своей профессиональной деятельности (далее - карты), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность. «Опоздавшие», не сдавшие карты теряют право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты.
21. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных карт и материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение №1).
22. Размер выплат стимулирующего характера за качество и результативность педагогической деятельности каждому педагогу за определенный период определяется следующим образом:
 - 22.1. производится подсчет баллов педагога, накопленных в процессе оценки результативности профессиональной деятельности за Отчетный период;
 - 22.2. суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками ОО (общая сумма баллов);
 - 22.3. соответствующая часть стимулирующего фонда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
 - 22.4. денежный вес умножается на сумму баллов каждого педагога, и определяется размер выплат стимулирующего характера за качество и результативность образовательной деятельности.
23. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность педагогической деятельности каждому педагогу за определенный период допускается округление полученной суммы за этот период до сотен либо десятков рублей.
24. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога (приложение №2) за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

25. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под подпись.
26. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
27. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
28. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров.
29. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя ОО. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов в соответствии с Критериями и показателями профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога (приложение №1).
30. Выплаты стимулирующего характера учителям и работникам ОО осуществляются в соответствии с приказом руководителя ОО и на основании протокола решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.
31. Стимулирующие выплаты отменяются или их размер уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора ОО по согласованию с Комиссией.
32. Выплаты могут уменьшаться либо отменяться полностью при снижении качества работы. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:
 - 32.1. истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
 - 32.2. перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
 - 32.3. письменного отказа работника от установленной выплаты;
 - 32.4. невыполнения учебной нагрузки;
 - 32.5. несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации, справок и т.д.;
 - 32.6. грубого нарушения охраны труда;
 - 32.7. невыполнения своих обязанностей как классного руководителя;
 - 32.8. невыполнение или несвоевременное исполнение локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и т.д.);

- 32.9. отказа от участия во внутришкольных и внешкольных мероприятиях;
- 32.10. не выполнения правил внутреннего трудового распорядка.
33. Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с Комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.
34. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника, не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.
35. Стимулирующие выплаты, как правило, устанавливаются не менее чем через 3 месяца работы в должности.
36. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).
37. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам ОО осуществляются по решению руководителя ОО, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.
38. Педагогу дополнительного образования, подготовившего призера или победителя областных конкурсов профессионального мастерства (ЮниорПрофи/JuniorSkills и (или) «Молодые профессионалы»(WorldSkills Russia)) выплачивается единовременная выплата в размере 10.000 рублей.
39. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам ОО не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников ОО в целом за календарный год.
40. Суммарный по ОО объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 и до 100 % базовой части заработной платы всех работников ОО в целом за календарный год.
41. Виды **премиальных выплаты к значимым датам (событиям)**:
- 41.1. к профессиональным праздникам;
- 41.2. к юбилейным датам;
- 41.3. в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.
- 41.4. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

- 41.5. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда ОО в целом за календарный год.
42. **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.
43. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников ОО, входящим в одну ПКГ, один КУ.
44. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается решением Комиссии сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.
45. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.
46. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.
47. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя ОО) устанавливаются приказами (распоряжениями) ОО.
48. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

VI. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.
2. Оказание материальной помощи производится на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат по личному заявлению работника.
3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОО в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.
4. Решение об оказании материальной помощи руководителю ОО принимается уполномоченным органом.
5. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 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 ОО.

6. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 % фонда оплаты труда ОО в целом за календарный год.
7. Материальная помощь может быть оказана в случае:
 - 7.1. смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - 7.2. утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
 - 7.3. тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственно директора с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;
 - 7.4. свадьбы, на основании копии свидетельства о браке;
 - 7.5. рождения ребенка, на основании копии свидетельства о рождении ребенка;
 - 7.6. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась ОО, или бывшего работника, уволившегося из ОО в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, для проведения похорон.

VII. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Срок действия данного положения не ограничен.
2. При изменении законодательства об образовании в Положение вносятся изменения в соответствии с порядком, установленным уставом ОО.

**Карта критериев эффективности деятельности педагога
МКОУ «ЛСОШ №68»**

	Направления, показатели и индикаторы, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Направление 1. Методическая и инновационная деятельность педагога						
1.1.	Степень активности педагога в инновационной и экспериментальной деятельности	Участник экспериментальной или методической площадки ОО Участник экспериментальной или методической площадки муниципального уровня Участник экспериментальной площадки регионального уровня Участник экспериментальной площадки федерального уровня	2 3 4 5			
1.2.	Диссеминация собственного опыта	Проведение открытых уроков, НОД, мастер-классов, выступлений (очное участие): - уровень ОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	5 10 15			
1.3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На муниципальном уровне: -участие -победитель или призер На региональном уровне: -участие -победитель или призер	15 25 25 35			
1.4.	Деятельность в	Руководитель практики студента	от 3 до 5			

качестве организатора методической работы, эксперта	Наставник молодого учителя	от 5 до 10			
	Участие в качестве эксперта предметной комиссии в:				
	ВПР	3			
	ИСИ	5			
	репетиционных ОГЭ:				
	- математика	3			
	- русский язык	4			
	- по выбору	2			
Участие педагога в качестве члена жюри олимпиад, соревнований, конкурсов учащихся и педагогов	3				
Направление 2. Результативность деятельности педагога по формированию предметных компетенций					
2.1.	<p>Качество реализации программ начального, основного и среднего общего образования (очное обучение)</p>	<p>$(A/B) \cdot 100\% \cdot K$, где A - число учащихся, имеющих итоговые оценки «4» и «5» B - общая численность обучающихся по предметам; K – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, родного языка, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент $K=1$ (1-я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент $K=0,7$ (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент $K=0,5$; (3-</p>			

		я группа сложности)				
		100%- 80%	5			
		50%- 79%	4			
		30%- 49%	3			
		менее 30%	2			
2.2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	<u>Результативность ЕГЭ (русский язык и математика):</u> Подготовка обучающихся к ЕГЭ	6			
		При наличии выпускников, не преодолевших минимальный порог	- 1 балл за каждого не преодолевшего порог			
		Высокобалльник (от 70 до 100 баллов)	5 баллов за каждого выпускника			
		<u>Результативность ЕГЭ (предметы по выбору на 1 обучающегося):</u> Подготовка обучающихся к ЕГЭ	3			
		При наличии учащихся, не преодолевших минимальный порог	- 1 балл за каждого не преодолевшего порог			
		Высокобалльник (от 70 до 100 баллов)	5 баллов за каждого выпускника			
		<u>Результативность ЕГЭ: заочное обучение</u> Подготовка обучающихся к ЕГЭ	5			
		При наличии учащихся, не преодолевших минимальный порог	- 1 балл за каждого не преодолевшего порог			
		<u>Результативность ОГЭ (русский язык и математика):</u> Подготовка обучающихся к ОГЭ	6			
		При наличии учащихся, не преодолевших минимальный порог	- 1 балл за каждого не преодолевшего порог			
		При наличии обучающихся, которые получили за ОГЭ отметку «Отлично»	5 баллов за каждого обучающегося			
		<u>Результативность ОГЭ (предметы по выбору):</u> подготовка обучающихся к				

		ОГЭ в зависимости от количества обучающихся:			
		71% – 100%	6		
		51% - 70%	5		
		31% - 50%	4		
		0% - 30%	3		
		При наличии учащихся, не преодолевших минимальный порог	- 1 балл за каждого не преодолевшего порог		
		При наличии обучающихся, которые получили за ОГЭ отметку «Отлично»	5 баллов за каждого обучающегося		
2.3.	Работа по подготовке индивидуальных проектов	руководство подготовкой проекта, его защитой	за каждую проектную работу обучающегося по 1 баллу		
		При наличии итоговой отметки за индивидуальный проект:			
		отметка «5»	+5		
		отметка «4»	+3		
		отметка «3»	0		
2.4.	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах	<u>Участие:</u>			
		- на муниципальном уровне	2		
		- на региональном уровне	5		
		- на всероссийском уровне	10		
		<u>Результативность участия (за 1 обучающегося):</u>			
		- победители муниципального уровня	5		
		- призеры муниципального уровня	4		
		- победители и призеры регионального уровня	10		
		- победители и призеры всероссийского уровня	20		
Направление 3. Результативность деятельности педагога по формированию интеллектуальных, общекультурных компетенций и социально значимого опыта					

3.1.	Результативность участия обучающихся в предметных конкурсах, конференциях (очное участие)	<u>Активность участия:</u>				
		- на муниципальном уровне	3			
		- на региональном уровне	+3			
		- на всероссийском уровне	+3			
		<u>Результативность участия:</u>				
		- победители и призеры муниципального уровня	4			
3.2.	Результативность участия обучающихся в спортивных соревнованиях	- победители и призеры регионального уровня	+4			
		- победители и призеры всероссийского уровня	+4			
		<u>Активность участия:</u>				
		- на муниципальном уровне	1			
		- на региональном уровне	+1			
		- на всероссийском уровне	+1			
<u>Результативность участия:</u>						
- победители и призеры муниципального уровня	1					
- победители и призеры регионального уровня	+1					
- победители и призеры всероссийского уровня	+1					

Приложение 2
к Положению об оплате труда и порядке
распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работников МКОУ «ЛСОШ
№68»

Оценочный лист.

№п/п	Ф.И.О.	Кол-во баллов	Подпись работника
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			