

Комитет по образованию
администрации муниципального образования
«Всеволожский муниципальный район»
Ленинградской области
Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
«Агалатовский центр образования»
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»

РАССМОТРЕНО:

на заседании Общего собрания работников
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»
протокол от 30.08.2023 №1
на заседании Общего собрания работников
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»
протокол от 19.09.2024 №3
на заседании Общего собрания работников
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»
протокол от 17.04.2025 №2

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора МОБУ «СОШ
«Агалатовский ЦО»
от 30.08. 2023. №241
внесены изменения распоряжением директора
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»
от 19.09.2024 №303
внесены изменения распоряжением директора
МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»
от 18.04.2025 №76

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Агалатовский центр образования» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, за счет средств местного бюджета.

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

выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

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

1.9. 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.

1.10. 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».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:
при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Всеволожского муниципального района 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.

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

1.13. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

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

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения.

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения;

Φ – фактический объем педагогической работы (учебной нагрузки), в часах;

Н – норма часов педагогической работы (учебной нагрузки) 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) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. 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».

2.3 Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные 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; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	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 автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств	1,20
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	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

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

водитель автобуса,

контролер технического состояния автотранспортных средств,

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,

повар.

Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; секретарь, комендант	1,20
	2-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант	1,30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
	2-й КУ	Бухгалтер; инженер; экономист;	1,95
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	5-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30

Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,80
	Главный библиотекарь	2,3

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-	1-й КУ	Младший воспитатель:
		- с высшим профессиональным образованием

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
вспомогательного персонала второго уровня		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор:	
		- 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; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
Должности, не включенные в ПКГ		Медицинская сестра	1,85
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:	
	с высшим образованием	2,00
	без высшего образования	1,70

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения;

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения;

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5 Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим и медицинским работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20
Вторая	0,10

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.6. 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	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»;	0,20

Звание	Коэффициент
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10
Спортивные звания (только для должностей педагог дополнительного образования по реализации дополнительных общеразвивающих программ по физкультурно-спортивной направленности)	0,10

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

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$BK = DO \cdot KK$$

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.

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с директором учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада директора учреждения
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора по воспитательной работе	90
Заместитель директора по дошкольному образованию	90
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	90
Заместитель директора по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты за выполнение в течение установленной
продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,
определенной трудовым договором, дополнительной работы по
другой или такой же профессии (должности)

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

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.

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

3.6. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.7 Положения.

3.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.7 Положения.

3.10. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.3-3.9 Положения, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- профессиональная стимулирующая надбавка.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.3. 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;

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.4. 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), премиальные выплаты к праздничным датам;

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 (целой или доли ставки (штатной единицы)).

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов по результатам работы за месяц, учебный год.

4.6. Оценка результатов работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.2-3.3 к Положению.

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

4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.11. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается с 1 сентября по 31 августа учебного года.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в абсолютном значении и выплачивается в течение следующего периода равными частями.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1 к Положению.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.15. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику по решению руководителя учреждения и (или) решений комиссии по оплате труда, а также в следующих случаях:

уборка большого объема в связи с непредвиденными погодными условиями в осенний и зимний периоды;

организация устранения последствий аварий в учреждении;

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;

предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня;

выполнение заданий и поручений учредителя;

участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.;

работа в составе творческой группы;

исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний.

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

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

4.18. Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется директору учреждения.

4.19. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.20. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

4.21. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профессиональная стимулирующая надбавка

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

4.24. 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. Решение об установлении профессиональной стимулирующей надбавки и его размерах принимается руководителем учреждения.

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

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) и праздничным датам

4.26. Работникам учреждения производятся премиальными выплаты к значимым датам (событиям) и праздничным датам:

к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя, Новому году, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам);

к юбилейным датам, начиная с 50 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.

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

5. Материальная помощь

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

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

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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:
для назначения премиальных выплат по итогам работы - в период с 26 по 29 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год - в период с 26 по 29 числа месяца окончания учебного или календарного года.

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению (по дошкольному образованию – Форма предоставления информации, по школьному отделению – Перечень критериев и показателей).

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

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

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПО и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола директор учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под роспись.

6.7. 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 оплате труда.

6.8. Комиссия по оплате труда 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.

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

7. Порядок начисления и выплаты заработной платы

7.1. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, срок выплаты устанавливается приказом учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.2. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

7.3. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.4. Расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате выдается каждому работнику в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

7.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.6. Заработная плата выплачивается в безналичном порядке путем перечисления на банковский счет, указанный работником.

7.7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени и расчетно-платежной ведомости за фактически отработанные дни от гарантированной части заработной платы работника.

**ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений
комиссией по оплате труда**

1 Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относятся:
определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
расчет выплат компенсационного характера;
расчет выплат стимулирующего характера;
проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
проведение оценки деятельности работников учреждения;
выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:
запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
определять повестку дня своих заседаний;
приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Директор учреждения не входит в состав комиссии.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

10 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12 Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13 В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения; участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

16 Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

17 Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

18 Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

19 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20 Решение комиссии направляется директору учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ____

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера за выполнение работ
в других условиях, отклоняющихся от нормальных

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) <1>	5000 руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
Учителям за проверку письменных работ учащихся: <2>	
по русскому и родному языку	20% РДО <3>
по математике	15% РДО
по иностранному языку и черчению	10% РДО
1-4 классов общеобразовательных организаций	10% РДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <5>	20% ставки заработной платы
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 психического развития, инвалидами <4>	20% должностного оклада
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <6>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба <7>	5000 руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра <8>	5000 руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного театра <9>	5000 руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного музея <10>	5000 руб.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя центра естественно-научной и технологической направленностей (цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста»	5000 руб.

Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	2000 руб.
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3000 руб.
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5000 руб.
Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.

<1> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (14 человек) класса.

<2> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

<3> РДО – размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

<4> 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 нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная 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.

<5> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<6> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<7> При наличии регистрационного номера в Едином Всероссийском перечне (реестре) школьных спортивных клубов.

<8> В соответствии с перечнем учреждений, размещенном на официальном сайте Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей «Интеллект».

<9> При наличии реестрового номера театра учреждения в федеральном Реестре театров образовательных организаций.

<10> При наличии реестрового номера музея учреждения в федеральном Реестре музеев образовательных организаций.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ___

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и
(или) критериев оценки деятельности работников учреждения для
установления стимулирующей надбавки
по итогам работы за год

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Размер выплаты к должностн ому окладу,
1	Учитель, педагог-организатор, воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, завхоз, рабочий, комендант, инженер	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 15%
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора/заместителя директора	до 10%
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	до 15%
2	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 15%
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	до 10%
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	до 15%

3	Секретарь, инспектор по кадрам	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 15%
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	до 10%
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	до 15%
4	Повар, медсестра	Соблюдение требований к ведению документации	до 15%
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	до 10%
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	до 15%
5	Водитель, контролер транспортных средств	Соблюдение требований безопасной перевозки детей	до 15%
		Выполнение в установленные сроки указаний и поручений директора	до 10%
		Отсутствие обоснованных жалоб по исполнению должностных обязанностей	до 15%

Перечень критериев за выполнение работ при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы

№ п/п	Наименование критерия	Размер надбавки
1.	За руководство школьным методическим объединением	до 15000руб
2.	За руководство творческими группами, проектом	до 15000руб
3.	За исполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе (бесплатное питание, обеспечение молоком)	до 30000руб
4.	За обеспечение открытости образовательного учреждения, создание положительного имиджа ОО (администрирование школьного сайта, ведение социальных сетей школы)	до 15000руб
5.	За работу с информационными базами данных «Навигатор доп. образования», «Одаренные дети»	до 15000руб

6.	За организацию и проведение ГИА, ВПР, и т.д.	до 15 000руб
7.	За ведение кадровой работы, личных дел сотрудников, составление приказов по личному составу, ведение трудовых книжек, дополнительных соглашений с сот дниками	до 15000руб
8.	За создание безопасной среды	до 15000руб
9.	За организацию конкурсного движения	до 20000руб
10.	За работу с молодыми специалистами, наставничество	до 15000руб
11.	За взаимодействие с отделом военного комиссариата, организация учета допризывной молодежи	до 5000руб
12 .	За публикацию данных на сайте bus.gov.ru	до 5000руб
13 .	За организвцию движения школьных автобусов, создание безопасной среды	до 15000
14 .	За выполнения комплекса мер по сохранению здоровья обучающихся	до 15000
15 .	За интенсивность работы в профильных классах по преподаванию профильных предметов	30% от количества часов
16 .	За подготовку к ГИА по русскому языку и математике в выпускных классах	20% от количества часов
17 .	За работу по нелинейному расписанию	20% от количества часов во второй половине дня (вторая смена)

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ____

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц педагога, учителя

№ п/п	Наименование показателя, критерия	Баллы, сумма
Критерий 1. Позитивные результаты урочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам	Средний балл обучающихся по итогам четверти (учитывается каждый класс, в котором учитель ведёт предмет (раз в четверть, сравниваются 1-2, 3-4 четверти): равен выше	16 26
	Проверка диагностических работ (ВПР, диагностические к/р, пробный ОГЭ, ЕГЭ, ИСИ)	1 балл – за класс
	Наличие призовых мест на предметной олимпиаде, конкурсов по предмету, на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы:	
	всероссийской	25000
	региональной	5000
	муниципальной	3000
	школьный	1000
	за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта количества обучающихся)	500
	Наличие победителей на предметной олимпиаде, конкурсов по предмету, спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы:	
	всероссийской	50000
	региональной	10000
	муниципальной	5000
	школьный	1000
	за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	500

	Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский медвежонок», «Кенгуру», «ЧиП», «КиТ», «Меташкола», «Умники России», «Хозяюшка»	36
Критерий 2. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	Проведение мероприятий (спортивно-оздоровительных, экологических, экскурсионных, походов, профориентационных и т.д.) с классом (вне рабочего,/учебного времени)	За каждое проведённое мероприятие – 1000
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы	Систематическое и эффективное использование образовательных онлайн-платформ (проводить мониторинг рейтинга класса каждую четверть) – Учи.ру, ЯКласс, МЭШ, РЭШ, Фоксфорд, Решу.ЕГЭ, Решу.ВПР	
	школьный	0,56
	муниципальный	16
	региональный	16
	всероссийский	26
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	
	школьного уровня	1000
	муниципального уровня	3000
	регионального уровня	5000
	всероссийского уровня	7000
	Участие учителя в профессиональных конкурсах, входящих в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы (за текущий год, если нет победы или призовых мест). Если участвует команда премируется каждый участник в размере фиксированной суммы.	5000
	Победа в профессиональных конкурсах (кроме конкурсов на денежное вознаграждение)	
	школьного уровня	3000
	муниципального уровня	15000
	регионального уровня	25000
	всероссийского уровня	50000
	Наличие публикаций в сборниках, специализированных газетах и журналах (предметная научная публикация, рецензируемые журналы) (за текущий год)	2000
Критерий 5. Исполнительская дисциплина	Дежурство	500

педагогического работника	Выполнение роли организатора на репетиционных ГИА, при проведении ВПР	до 1500
	Сохранение здоровья обучающихся (питание)	1000
	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	16
	Заполнение мониторингов, выполнение работ, не подпадающих под критерии	до 2000
	Работа в комиссии по распределению стимулирующих средств	26

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц педагога-психолога

1.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактических программ	до 3000 руб.
		Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей) обучающихся	до 3000 руб.
		Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики обучающихся	до 3000 руб.
		Дополнительный объем работ по проведению углубленного обследования обучающегося, в том числе обучающихся, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию СОУ и разработке психолого-педагогической программы сопровождения	500 руб. за одного обучающегося
		Положительная динамика показателей 5.1, 5.3, установленных приказом Минпросвещения России от 13 марта 2019 г. № 114	2000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителя-логопеда

1.	Положительная динамика коррекционной работы	Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	20 %
		Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов	20 %

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц для должностей педагогических работников (за исключением старшего воспитателя), реализующих образовательные программы дошкольного образования

1.	Осуществление методической и организационно-	Наставничество	2 балла
----	--	----------------	---------

	педагогической деятельности		
		Работа в комиссиях, рабочих группах	1 балл
		Участие в разработке или обновлении образовательной программы дошкольного образования: подготовка или редактирование текста программы (компонентов, разделов программы)	1 балл
		Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл
		Реализация плана самообразования	1 балл
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	1 балл при проведении контрольных мероприятий
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
		Участие в оформлении помещения группы	1 балл
		Создание обогащенной развивающей среды группы	1 балл
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	1 балл
		Качественное содержание территории участка, цветника	1 балл
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
		Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации	1 балл
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	1 балл
3.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Высокий уровень и разнообразие творческих, исследовательских, проектных и других работ воспитанников	1-2 балла
		Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
4.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Осуществление деятельности по: а) регулярной оценке индивидуального развития детей; использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	1 балл
		Выполнение плана посещаемости: 19 дней и более;	2 балла

		б) Работа по развитию и воспитанию детей с нарушениями речи на музыкальных, физкультурных занятиях	1 балл
		Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	1 балл
		Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	1 балл
		Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе работ (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня)	1 балл
		Участие не менее 90 % воспитанников в мероприятиях учреждения, посвященных праздникам, юбилейным и памятным датам	1 балл
		Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц / квартал / полугодие / год не более 30 дней	1 балл
		Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	1 балл
5.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников	1 балл
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
		Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл
		Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	1 балл
6.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц для должностей педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы) или в баллах
1	Организационно-массовая работа	Организация внутришкольных соревнований, конкурсов, интеллектуальных игр и других мероприятий, направленных на развитие интереса к занятиям в кружке или секции	1000
		Наличие призовых мест обучающихся на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, фестивалях, научно- практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы: за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта количества обучающихся)	Всероссийский 15000 Региональный 5000 Муниципальный 3000 Школьный 1000 за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта количества обучающихся) 500
		Модернизация оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории), выбор оборудования и составление заявки на его закупку с учетом: – задач и особенностей образовательной программы, – возрастных особенностей учащихся, - современных требований к учебному оборудованию и (или) оборудованию для занятий избранным видом деятельности	2 балла
2	Распространение передового педагогического опыта	Проведение открытых занятий, спектаклей , концертов, соревнований с размещением информации в СМИ, на сайте и в социальных сетях	3000 1000

		Муниципальный уровень Школьный	
3	Работа с родителями	Привлечение родителей к участию в детских мероприятиях Наличие положительных отзывов о работе кружка в РАИС «Навигатор» Отсутствие жалоб	500

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ___

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы за месяц

№ 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 рублях или процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: -отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); -отсутствие замечаний по учету товарно- материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); -отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; -динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; -сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; -оперативное устранение нештатных ситуаций; -предотвращение краж, проникновения в учреждение; -сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); -выполнение новых или нетиповых задач;	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

№ 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 рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
		-характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; -разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; -координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; -образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений и младших воспитателей); -дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ___

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 заместителей директора учреждения

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Основная деятельность	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	1 балл
		Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	1 балл
		Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ	1 балл
		Наличие публикаций в научных изданиях	1 балл
		Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением	1 балл
		Успешное проведение мероприятий на поселение	1 балл

Стимулирующая надбавка по итогам работы

1.	Кадровая работа	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	2 %
		Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2 %
		Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	2 %
		Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	2 %
		Наличие заключенных договоров о целевом обучении	2 %
2.	Финансовая деятельность	Экономия энергоресурсов	2 %
		Привлечение средств добровольных пожертвований от родителей и социальных партнеров	2 %
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	2 %
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний	2 %

		и умений или может быть выполнена только опытным работником (совершенствование электронных баз данных, программы табеля учета рабочего времени)	
--	--	---	--

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «___» _____ 20__ г. № ___

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РАБОТНИКА
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и
эффективности
работы МОБУ «СОШ «Агалатовский ЦО»

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период работы

2025

№ п/п	Наименование показателя, критерия	Баллы, сумма	Заявлено претендентом	Решение комиссии	Размер выплаты (баллы, сумма)	
Критерий						
Итого:					Баллы	Сумма

Работник: _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Председатель комиссии: _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)