

Приложение к приказу по
МОУ «Будогощская СОШ
им. М.П. Галкина»
от «30» сентября 2020 г. № 251

П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Будогощская средняя школа имени Героя Советского Союза
М.П. Галкина»

г.п. Будогощь
Ленинградская область

2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между муниципальным общеобразовательным учреждением «Будогощская средняя школа имени Героя Советского Союза М.П. Галкина»(далее – учреждение) и работниками учреждения (далее - работники).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области (далее – Комитет по образованию), в диапазоне от 1 до 5.

1.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, а также на сайте учредителя.

1.4. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2020 года не менее 12800 рублей при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

1.5. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказом директора учреждения, а директора учреждения – правовыми актами Комитета по образованию с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) 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 (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

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

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады

(оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты согласно таблицам 1 - 3 Данного Положения.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных учредителем.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2) ,$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

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

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории равен 1,0.

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

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

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

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

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено 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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

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

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном Комитетом по образованию.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада директора учреждения – для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

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

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

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

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу: воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог; старший вожатый.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

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

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

2.18. Распределение учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления ежегодно утверждается приказом Комитетом по образованию на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

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

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

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

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

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

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

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. За выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются следующие выплаты¹:

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

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской)

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

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

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

работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.7 настоящего Положения.

Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами ²	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, учреждений 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 ³	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ⁴	20

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат (приложение 1):

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

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 Выплата назначается в полном размере старшему водителю в случае его 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 обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

⁴ Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

4.2. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.1. и 4.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- директору учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и (или) критериев оценки деятельности учреждения (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию.

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

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

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

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

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

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

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения

(работника), определяемый одним из следующих способов:

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

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

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

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

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

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

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, устанавливается механизм или формула, предполагающая увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

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

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

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

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

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

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

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется на основании решения Комиссии по распределению средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда, которая действует на основании Положения с учетом мнения представительного органа работников (для директора учреждения – правовым актом Комитета по образованию).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по

образованию - до сведения директора учреждения.

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

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению Комитета по образованию.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района и Комитета по образованию Киришского муниципального района.

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

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

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

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

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

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

4.23. Обязательным условием для рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах единовременного характера по итогам оценки деятельности учителей за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников школы, является отсутствие у работников зафиксированных нарушений Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики, должностных инструкций всех типов и видов, локальных нормативных актов, распорядительных документов МОУ "Будогощская СОШ им. М.П. Галкина". Данные нарушения могут быть зафиксированы посредством приказа директора школы, в протоколах совещаний, заседаний комиссий, мониторинге качества образовательного процесса, заключениях по результатам проведенных проверок (как локальных, так и надзорными органами). В случае наличия

у работника дисциплинарного взыскания, работнику стимулирующие выплаты не производятся период, начиная с момента применения дисциплинарного взыскания до окончания его действия (но не более 3-х месяцев).

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

- при нарушении работником дисциплины труда или правил внутреннего трудового распорядка;

- при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнение приказов директора;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда и здоровья;

- нарушение педагогической этики;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- наличие ошибок в ведении документации;

- наличие обоснованных жалоб.

Для директора учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по образованию, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

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

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

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказами директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета по образованию.

4.25. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период – ежемесячные или единовременные и производятся на основании приказа директора с учетом решения.

Состав Комиссии: председатель Комиссии (директор), секретарь (заместитель директора по учебно-воспитательной работе) и члены Комиссии (заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе и по безопасности, руководители школьных методических объединений, главный бухгалтер, заведующий хозяйством).

Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в месяц и оформляются протоколом.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются за высокие результаты работы, за увеличение объема работ, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

4.26. Все выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании

письменного заявления работника.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) - 4000 рублей;
- рождение ребенка - 3000 рублей;

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается Комитетом по образованию.

5.2. 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 учреждения.

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

6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

6.1. При совпадении дня выплаты с выходным, нерабочим или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата работнику по его письменному заявлению перечисляется на его счет финансового -кредитной организации (банке).

6.3. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. В данное Положение могут быть внесены изменения при изменении нормативно-правовой базы.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципальных образований

7.1. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения муниципальных образований при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum (DO_j \times (KK_j + KT_j + PK_j - 1)) + IK(y) \right) \times (1 + ST(y)) + PK(y),$$

где:

DO_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

KK_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

KT_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

PK_j – сумма постоянных компенсационных выплат, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8, 3.9, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$IK(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 12 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$PK(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_ж, КТ_ж, ПК_ж определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

7.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом Комитет по образованию целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

Таблица 1
к Положению

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	1,20
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; уборщик служебных помещений; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 2
к Положению

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Секретарь руководителя, лаборант	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер	1,95

Таблица 3
к Положению

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

2. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям <1>	Группа по оплате труда
3	Общеобразовательные учреждения	более 800	II
		от 400 до 800	III
		от 200 до 400	IV
		от 100 до 200	V
		менее 100	VI
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	более 400	II
		от 280 до 400	III
		от 180 до 280	IV
		от 80 до 180	V
		менее 80	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало календарного года;
- по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;
- по оздоровительным лагерям всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;

2. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

1. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются Комитетом по образованию.

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

2. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

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

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

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

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации. В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.8 настоящего Положения.

I. Премииальные выплаты по итогам работы педагогических работников

1. Учитель

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях	
1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период (месяц, триместр, полугодие, год).			
1.1.	Результативность участия обучающихся в Всероссийской олимпиаде школьников, Региональной олимпиаде школьников		
	победители муниципального этапа	3000 руб.	
	призеры муниципального этапа	до 2000 руб.	
	победители регионального этапа	5000 руб.	
	призеры регионального этапа	до 4000 руб.	
1.2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11 и 9 классов:		
	100 % обучающихся преодолели минимальный барьер	1000 руб.	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего 100 баллов	4000 руб.	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 80 баллов и выше	1000 руб.	
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 70 баллов	800 руб.	
	За средний балл по предмету выше районного (за класс)	2000 руб.	
	За каждого обучающегося 9 класса, получившего «5»	500 руб.	
	За успешное прохождение обучающимися государственной итоговой аттестации (согласно плановым показателям, установленным Комитетом по образованию Киришского района)	до 2000 руб.	
1.3.	Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и результатов контрольных/оценочных процедур		
	Корреляция более 90 %	до 2000 руб.	
	Корреляция 80-90%	до 1000 руб.	
1.4.	Корреляция результатов внутренней и внешней (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР) оценки знаний обучающихся		
	Корреляция более 90 %	до 2500 руб.	
	Корреляция 80-90%	до 2000 руб.	
1.5.	Результативность участия обучающихся в различного уровня конкурсах, соревнованиях, проектах:		
	Очное участие	личное Школьный этап: - организация участия менее 10 человек по предмету;	- 400 руб.
		- организация участия 10 - 25 человек по предмету;	- 500 руб.
		- организация участия 26 человек и более по предмету;	- 700 руб.
		победители муниципального этапа	2000 руб.
		призеры муниципального этапа	1000 руб..
		участие в муниципальном этапе	500 руб.
		победители регионального этапа	3000 руб.
призеры регионального этапа		2500 руб.	

		участие в региональном этапе	1000 руб.
		победители всероссийского этапа	5000 руб.
		призеры всероссийского этапа	4000 руб.
		участие во всероссийском этапе	1500 руб.
	Очное командное участие, в том числе участие класса	участие команды (класса) в школьном этапе	300 руб.
		победители муниципального этапа	1000 руб.
		призеры муниципального этапа	500 руб.
		участие в муниципальном этапе	400 руб.
		победители регионального этапа	2000 руб.
		призеры регионального этапа	1500 руб.
		участие в региональном этапе	1000 руб.
		победители всероссийского этапа	3000 руб.
		призеры всероссийского этапа	2500 руб.
	участие во всероссийском этапе	1500 руб.	
	Дистанционное участие	победители муниципального этапа	300 руб.
		призеры муниципального этапа	200 руб.
		участие в муниципальном этапе	100 руб.
		победители регионального этапа	500 руб.
		призеры регионального этапа	400 руб.
участие в региональном этапе		200 руб.	
победители всероссийского этапа		700 руб.	
призеры всероссийского этапа		600 руб.	
участие во всероссийском этапе	500 руб.		

2. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

2.1	Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Библиотекарь года», «За нравственный подвиг учителя», «Педагог-психолог года»	
	участник муниципального этапа	до 2000 руб.
	победитель муниципального этапа	до 6000 руб..
	призер муниципального этапа	до 4000 руб.
	победитель регионального этапа	до 10000 руб.
	призер регионального этапа	до 8000 руб.
	победитель всероссийского этапа	до 15000 руб.
призер всероссийского этапа	до 12000 руб.	
2.2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, не перечисленных в п. 2.1.	до 2000 руб.
2.3.	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на Педсоветах, круглых столах, семинарах и т.п.)	
	Школьный уровень	до 500 руб.
	Муниципальный (городской) уровень	до 1000 руб.
	Региональный уровень	до 3000 руб.
Федеральный уровень	до 5000 руб.	
2.4.	Наличие <i>благодарственных писем</i> за успехи в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности, за организацию различных мероприятий, за достижения в сфере трудовой, административной, иной деятельности, за многолетний и добросовестный труд и т.д.	
	Муниципальный (городской) уровень	до 400 руб.
	Региональный уровень	до 800 руб.
	Федеральный уровень	до 1000 руб.

2.5.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности учителя (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 500 руб.
2.6.	Наличие публикаций в СМИ, сборниках, интернет-ресурсах	до 800 руб.
2.7.	Наличие публикаций в школьной газете, официальном сайте учреждения	до 200 руб.
2.8.	Напряженность в работе (дополнительные консультации, отчеты, дежурства).	до 700 руб.
3. Организация и результативность разных видов деятельности.		
3.1.	Качество работы со школьной документацией (журналы, рабочие программы, личные дела, отчеты, протоколов классных/родительских собраний, актов посещения семей и др.).	до 700 руб.
3.2.	Качество и результативность работы с одаренными и слабоуспевающими обучающимися	до 1000 руб.
3.3.	Организация и проведения мероприятий, повышающих рейтинг образовательного учреждения	до 1000 руб.
3.4.	Организация, проведение мероприятий в школе (при участии не менее 2 классов)	до 1000 руб.
3.4.1.	Участие в школьных мероприятиях или мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия с социальными партнерами	до 500 руб.
3.5.	Организация поездок, экскурсий с классом в рабочие дни: - на территории Киришского района - за пределы Киришского района	- 400 руб - 600 руб
3.5.1	Организация поездок, экскурсий с классом в выходные дни: - на территории Киришского района - за пределы Киришского района	- 600 руб - 1000 руб
3.6.	Организация и проведение бесед, экскурсий, познавательных уроков с обучающимися, педагогическими работниками, не являющиеся классными руководителями	- 300 руб.
3.7.	Подготовка обучающихся в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (от расчетной величины):	
	- "Золотой значок"	- до 5 человек - 15%, от 6 и более - 20%;
	- Серебряный значок"	- до 5 человек - 10%, от 6 и более - 14%;
	- "Бронзовый значок"	- до 5 человек - 5%, от 6 и более - 13%

2. Учитель-логопед

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Положительная динамика работы, направленной на коррекцию недостатков в развитии у обучающихся с нарушениями в развитии.	до 500 р.
2.	Эффективное использование современных информационных технологий и достижений в области	до 500 р.

	методической, педагогической и психологической наук.	
3.	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер классы, педсоветы, круглые столы, семинары и т.п.).	до 800 р.
4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности учителя-логопеда (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 500 р
5.	Качество работы со школьной документацией.	до 500 р.
6	Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т.ч. интернет-размещение).	до 1000 р.
7	Эффективность использования собственных коррекционно-развивающих программ	до 1000 р.

3. Старший вожатый

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Разработка и реализация программ развития и деятельности детских общественных организаций и объединений.	до 5000 р.
2.	Распространение собственного положительного опыта (открытые мероприятия, участие в конкурсах, публикации в СМИ).	до 800 р.
3.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 500 р.
4.	Напряженность в работе (отчеты, дежурства, работа в вечернее время, документация).	до 700 р.
5.	Эффективность работы детских органов самоуправления.	до 800 р.

4. Воспитатель

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Наличие разнообразных форм внеурочной деятельности.	до 500 р.
2.	Эффективность участия в реализации программ развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности.	до 500 р.
3.	Эффективность участия в реализации программ развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности.	до 500 р.
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	до 800 р.

5. Педагог-психолог

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Результативность обращений учащихся за консультациями к специалисту (в соответствии с журналом обращений)	до 800 р.
2.	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на	до 800 р.

	учете в органах профилактики (по отношению к показателям прошлого года)	
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	до 800 р.
4.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	до 1000 р.
5.	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	до 1000 р.
6.	Ведение страница на сайте учреждения	до 500 р.
7.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 500 р.

6. Социальный педагог

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1.	Результативность инновационной деятельности социального педагога, участия в конкурсах профессионального мастерства	до 1000 р.
2.	Ведение страницы на сайте учреждения	до 500 р.
3.	Эффективность системы работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	до 500 р.
4.	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	до 500 р.
5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	до 800 р.
6.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 500 р.

II. Стимулирующие надбавки по итогам работы педагогических работников

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Оценка в рублях
1. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1.1	Результаты методической работы, системная работа над методической темой, наличие методических разработок (оценивается по итогам года)	до 2000 руб.
1.2	Работа по сопровождению одаренных детей	до 1500 руб.
1.3.	Работа по сопровождению слабоуспевающих детей	до 1500 руб.
1.4.	Степень использования современных педагогических, информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности, в том числе МЭО, дистанционные технологии.	до 2000 руб.

2. Организация и результативность разных видов деятельности.		
2.1.	За работу по реализации Плана подготовки к ГИА	до 1500 руб.

III. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

1. За организацию безопасных перевозок школьников, за проведение ежедневного предрейсового и послерейсового осмотра школьных автобусов до 700 руб.

2. За регистрацию и выдачу путевых листов - до 300 руб.

3. За сопровождение обучающихся лицам, назначенных ответственными за сохранность жизни и здоровья обучающихся по пути следования автобуса, во время посадки и высадки учеников по маршрутам "п. Будогощь – МОУ «Будогощская СОШ им.М.П. Галкина» и обратно, и "п. Будогощь – д. Луг - д. Кукуй - д. Кровино Сельцо - д. Могилево - п. Будогощь (МОУ «Будогощская СОШ им.М.П. Галкина») и обратно, а также при поездке в бассейн г. Кириши и обратно - 500 руб.

4. За сопровождение обучающихся лицам, ответственным за сохранность жизни и здоровья обучающихся по пути следования автобуса, во время посадки и высадки обучающихся по маршрутам, не указанных в п.3 данного раздела, или в случае отсутствия ответственного из п.3 за один день:

- в пределах территории Киришского района - 300 руб.(рабочие дни);
- в пределах территории Киришского района - 400 руб.(выходные дни);
- за пределы территории Киришского района - 500 руб.(рабочие дни);
- за пределы территории Киришского района - 600 руб.(выходные дни);

5. За организацию работы и ведение документации по теплхоззяйству, электрохоззяйству - до 600 руб.

6. За организацию и ведение документации ответственному по школе за предоставление бесплатного питания обучающимся льготной категории детей 1- 11 классами выдаче молока или иного молочного продукта обучающимся 1-4 классов - до 15% от должностного оклада.

7. За ведение и обновление школьного сайта до 10% от должностного оклада.

8. За ведение системы ГИС «СОЛО»:

- учителям-предметникам - 5 % от должностного оклада;
- классным руководителям - 7 % от должностного оклада;
- заместителям директора - 7 % от должностного оклада;
- секретарю - 20 % от должностного оклада.

9. За осуществление руководства пункта проведения экзамена при проведении ГИА – до 15% должностного оклада.

10. За участие в работе предметных комиссий (по проверке диагностических работ, тренировочных работ, ВПР, ГИА, олимпиадных работ и т.д.), в качестве экспертов, жюри:

- школьный уровень - до 5% от расчетной величины;
- муниципальный уровень - до 10% от расчетной величины;
- региональный уровень - до 15% от расчетной величины.

11. За проведение в учреждении диагностических работ, тренировочных работ, ВПР, ГИА, олимпиадных работ и т.д. в качестве организатора до 5% от расчетной величины;

12. Дополнительная подготовка обучающихся к итоговой аттестации в выпускных классах, не входящая в учебную нагрузку педагога во II полугодии:

- учителям 4-х классов до 1500 руб.;
- учителям русского языка и литературы, математики: 9 классов – до 1500 руб.,

11 классов – до 2000 руб.

- учителям-предметникам (предметы по выбору обучающихся:

- до 50 % от количества выпускников - 500 руб.

- от 50 % от количества выпускников - 1000 руб.

13. Учителям 1 классов за увеличение объема работ (период адаптации, формирование общеучебных навыков) в I полугодии – 1000 руб.

14. За работу по патриотическому воспитанию и организацию волонтерской деятельности фактически выполненную – 1000 руб.

15. Техническому персоналу, водителям за специфику работы(осуществление пропускного режима, уборка туалетов, работа на улице, работы в вечернее время, сбор и регулировка мебели, содержание в исправности автобусов, инвентаря, оборудования и т.д.) до 30% от должностного оклада.

16. Всем работникам за увеличение объема работ, выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей до 20 %от должностного оклада.

IV. Премияльные выплаты к значимым датам и событиям

1. К профессиональным праздникам до 5000 руб.

2. К юбилейным датам до 8000 руб.

3. В связи с награждениями:

- Благодарностью Комитета по образованию Киришского района – 2000 руб.

- Грамотой Комитета по образованию Киришского района – 4000 руб.

- Благодарностью Администрации Киришского муниципального района – 4500 руб.

- Почетной грамотой Администрации Киришского муниципального района – 5000

руб.

- Благодарностью Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 6000 руб.

- Почетной грамотой Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области – 7000 руб.

- Благодарностью Губернатора Ленинградской области, Благодарностью Законодательного собрания Ленинградской области – 8000 руб.

- Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Почетным дипломом Законодательного собрания Ленинградской области – 9000 руб.

- Почетной грамотой Министерства просвещения РФ –15000 руб.

V. Профессиональные стимулирующие надбавки

1. Учителям за организацию профильного обучения до 20% от должностного оклада с учетом количества часов.

2. Учителям за руководство:

№ п/п	Наименование руководящей должности	Сумма
2.2.1.	Руководитель школьного методического объединения	до 1000 руб
2.2.2.	Руководитель школьного методического совета	до 1000 руб
2.2.3.	Руководитель районного методического объединения	до 3000 руб
2.2.4.	Руководитель школьного спортивного клуба, танцевального ансамбля	до 1000 руб
2.2.5.	Руководитель школьного музея	до 2000 руб
2.2.6.	Руководитель профсоюзного комитета	до 1000 руб
2.2.7.	Руководитель Центра образования цифрового и гуманитарного профилей"Точка Роста"	до 3000 руб.

3. Педагогу-библиотекарю за формирование, сохранность, учет библиотечного фонда, аудио-видеотеки в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, ФГОС НОО для обучающихся с ОВЗ до 7% от должностного оклада.

4. За инновационную деятельность педагога – до 20% от должностного оклада
5. Педагогическим работникам за осуществление наставничества - до 10% от должностного оклада.
6. Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, школьным музеем, актовым залом, библиотекой, лабораторией или учебно-опытным участком (без определения материальной ответственности) - до 7% базового оклада.
7. Педагогическим работникам за проверку письменных работ и контурных карт по предметам: физика, химия, информатика, биология, история, ИЗО, обществознание, география, литература, а также за проверку логопедических тетрадей – в размере до 7% должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) с учетом учебной нагрузки.
8. Педагогическим работникам за работу в условиях превышения нормативной наполняемости класса - до 10% с учетом учебной нагрузки.
9. Учителям иностранных языков и информатики за работу в условиях превышения нормативной наполняемости учебных групп в размере до 50% от расчетной величины от учебной нагрузки в данных группах.
10. За работу лаборанта кабинета физики устанавливается выплата в размере до 40 % расчетной величины.
11. Работникам за работу в комиссии по закупкам – до 30 % должностного оклада
12. За работу, не входящую в должностные обязанности работника (за работу с кадровыми документами, организацию и ведение воинского учета, подготовку документов для архивного хранения, подготовку отчетов, участие в разработке плана ФХД) до 100% от должностного оклада).

VI. Премияльные выплаты по итогам работы административных работников

1. Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительной причине	1%
		1.3. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%
		1.4. Результаты ГИА: динамика к прошлому году, выше среднеобластных, общерайонных.	5%
		1.5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	3%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (организация	2%

		обучения детей с ОВЗ, наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями)	
		2.3. Организация стабильной работы в условиях внедрения ФГОС СОО	3%
		2.4. Высокий уровень организации и проведения мониторинга учебно – воспитательного процесса	2%
		2.5. Эффективное привлечение учащихся к внеурочной деятельности	2%
		2.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы	3%
		2.7. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		2.8. Эффективная организация работы методических объединений педагогов	1%
		2.9. Эффективная организация предпрофильного и профильного обучения	2%
		2.10. Эффективная организация дистанционного обучения, в том числе МЭО	5%
		2.11. Организация, анализ всех видов мониторингов	4%
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1. Эффективность работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1%
		3.2. Обеспечение информационной открытости (работа сайта, мониторинги)	1%
		3.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня	2%
		3.4. Уровень обеспечения кадрового ресурса (своевременная аттестация педагогических работников, повышение квалификации работников)	2%
		3.5. Исполнительская дисциплина	3%
		3.6. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			55%

2. Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%

2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (организация занятости детей по интересам, наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями)	3%
		2.3. Организация стабильной работы в условиях внедрения ФГОС СОО	3%
		2.4. Организация, анализ всех видов мониторингов	4%
		2.5. Эффективное привлечение учащихся к школьному самоуправлению	4%
		2.6. Осуществление экспериментальной и инновационной работы	2%
		2.7. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		2.8. Эффективная организация работы творческих объединений педагогов	2%
		2.9. Эффективная реализация воспитательной программы учреждения, классных коллективов, развитие РДШ	6%
		2.10. Эффективная реализация программы профессионального самоопределения обучающихся	3%
3.	Социализация	3.1. Уровень организации занятости в каникулярный период	2%
		3.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	2%
		3.3. Профилактическая работа с учащимися и семьями "группы риска". Отсутствие правонарушений.	2%
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Эффективная работа общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1%
		4.2. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		4.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня)	2%
		4.4. Организация летней оздоровительной работы и трудовых отрядов на базе учреждения	2%
		4.5. Исполнительская дисциплина	3%
		4.6. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			55%

3. Критерии и показатели результативности и качества деятельности заведующей хозяйством

№	Наименование	Критерии оценки	Процент
---	--------------	-----------------	---------

п/п	показателя		от должностн ого оклада
1.	Качество и общедоступност ь общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной работы по созданию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5%
		2.3. Организация ремонтных работ	10%
		2.4. Оперативная работа по подготовке договоров и комплектов документов на оплату с поставщиками и подрядчиками	2%
		2.5. Установление связей с предприятиями, организациями, способствующих укреплению материально-технической базы учреждения	3%
		2.6. Благоустройство территории школы, озеленение	2%
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1. Эффективный учёт и содержания материально- технических средств, своевременное их пополнение и списание	3%
		3.2. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		3.3. Эффективное исполнение плана ФХД	5%
		3.4. Исполнительская дисциплина	3%
		3.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			45%

4. Критерии и показатели результативности и качества деятельности заместителя директора по безопасности

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностн ого оклад
1.	Качество и общедоступност ь общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной деятельности	5%

	го процесса	обеспечивающих и защитных систем школы	
		2.3. Отсутствие ситуаций, представляющих опасность жизни и здоровью учащихся и работников учреждения	3%
		2.4.Своевременное представление отчётной документации	3%
		2.5. Эффективная организация сетевого взаимодействия по вопросам безопасности с организациями города и района	2%
		2.6.Вакцинация работников и учащихся	2%
		3.	Социализация
		3.2. Организация участия обучающихся школы в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня под руководством заместителя директора по безопасности	2%
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Обеспечение информационной открытости учреждения (работа сайта, мониторинги)	1%
		4.2. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня по вопросам безопасности и здоровьесбережения	2%
		4.3. Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной организации	5%
		4.4. Исполнительская дисциплина	3%
		4.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
		Итого	

**5. Критерии и показатели результативности и качества деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Процент от должностного оклада
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	1.1. Эффективное исполнение ПФХД	5%
		1.2.Отсутствие кредиторской и дебиторский задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	5%
		1.3. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	10%
		1.4. Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	5%
		1.5. Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	5%
		1.6. Отсутствие нарушений требований ТБ, ППБ, правил внутреннего распорядка	5%
		1.7. Осуществление систематического , разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с планом	5%
		1.8. Организация своевременного и необходимого обучения в рамках повышения квалификации	5%

		1.9. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	2%
		1.10. Эффективное проведение инвентаризации материальных ценностей	3%
Итого			50%

Размер премиальной выплаты по итогам работы для административных работников определяется по количеству баллов по формуле:

$РПВ = Кб * К$, где

РПВ – ежемесячная надбавка стимулирующего характера (устанавливается в % от должностного оклада, устанавливается пропорционально отработанному времени в конкретном месяце)

Кб – количество процентов в конкретном месяце.

К – коэффициент, соответствующий наличию дисциплинарных взысканий, примененных к административному работнику в конкретный месяц. К принимает следующие значения:

1 – отсутствие дисциплинарных взысканий

0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны директора по выполнению должностных обязанностей

0,7 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания

0 - при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца

Размер премиальной выплаты по итогам работы для педагогического работника определяется по формуле:

$РПВ = СК * АК$, где

РПВ – размер премиальной выплаты по итогам работы

СК – сумма, набранная педагогическим работником по всем критериям за конкретный месяц

АК – административный коэффициент, который принимает значения от 1 до 0:

1 – отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны администрации учреждения по выполнению должностных обязанностей

0,9-0,6 – при наличии замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей

0,5 – при применении одного дисциплинарного взыскания в виде замечания

0 - при применении одного дисциплинарного взыскания в виде выговора или двух любых дисциплинарных взысканий в течение одного месяца