

Комитет по образованию администрации
Муниципального образования «Всеволожский муниципальный район»
Ленинградской области
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Всеволожская открытая (сменная) общеобразовательная школа № 2»

РАССМОТРЕНО

на заседании Общего собрания работников
Протокол от 31.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
от 31.08.2022 №48

Положение
об оплате труда и стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Всеволожская открытая (сменная) общеобразовательная школа № 2» (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 муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» 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.

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 отдельно 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 муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области - с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

1.12. 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

$$ДО = РВ \cdot К \quad \text{где}$$

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

$$ДО = \frac{РВ \cdot К \cdot Ф}{Н}$$

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;

Ф - 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 (далее - 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 включая специалистов и служащих составляет:

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; дворник; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик	1,05

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

Примечание:

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепрофессиональные 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:

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; секретарь	1,20
	1-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант	1,30
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2-й КУ	комендант	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист, менеджер, эксперт	1,95
	2-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	2,50

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

Примечание*: При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования.

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 для отдельных категорий работников в следующих размерах:

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

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

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 спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

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

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

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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 минимальным 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 минимального должностного оклада директора учреждения
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	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.

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, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. 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 3.8-3.9 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;
профессиональная стимулирующая надбавка; премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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);

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)).

Премияльные выплаты по итогам работы

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее - КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями к Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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. Стоимость 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 на календарный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается устанавливается в абсолютном значении в рублях и выплачивается в течение следующего периода равными частями. При определении стимулирующей надбавки по итогам работы за год учитываются показатели (достижения) 2021 календарного года.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями к Положению.

Премияльные 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 комиссией по оплате труда.

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 базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.21. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80,

10

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.

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.

4.25. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.26. Всем работникам учреждения может производиться премияльная выплата к значимым датам (событиям):

- Дню учителя
- 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 премияльных 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 (супруг/супруга, дети, родители);

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости (впервые);

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 месяца со дня наступления соответствующего основания.

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10 000 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. 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.

5.5. 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 15 по 18 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год - в период с 10 по 15 декабря.

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 к Положению.

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 КПиЭ 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 уполномоченное(ые) лицо(а) знакомит(ят) 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.

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 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
«31 августа 2022 г. № 48

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 за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5000 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> Выплаты, указанные в пунктах 1-2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов очного, очно-заочного, заочного обучения- 14 человек, в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

<2> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

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

<4> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, 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 обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

15
ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы для должностей педагогических
работников

Перечень
критериев и показателей для оценки качества
и эффективности труда учителя-предметника

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам		
1.1. Наличие победителей на предметной олимпиаде (учитываются олимпиады, влияющие на показатели школы), (сумма за каждого ребёнка): • всероссийской • региональной • муниципальной • школьный • за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	50000 10000 5000 1000 500	
1.2. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде (учитываются 2 и 3 места): • всероссийской • региональной • муниципальной	25000 5000 3000	
1.3. Наличие победителей на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях, внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы: • всероссийской • региональной • муниципальной • школьный • за подготовку участников олимпиад, не вошедших в состав победителей и призёров (без учёта кол-ва обучающихся)	50000 10000 5000 1000 500	
1.4. Наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, научно-практических конференциях внесенных в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы: • муниципальный • региональный • всероссийский	3000 5000 25000	
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях		
4.1. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	1000 3000 5000 10000	
4.2. Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	1000 3000 5000 10000	

ПЕРЕЧЕНЬ¹⁶
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки по итогам работы для должностей:
Педагогических работников 8-12 классов

Критерии, показатели	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Обоснование
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся По итогам работы, за учебный период: полугодий		
Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету – не ниже муниципального уровня	6000 рублей	
Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 80 балла	1000 рублей за каждого обучающегося	
Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	1000 рублей за каждого обучающегося	
Отсутствие выпускников 12 / 9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	3000 рублей	
Доля учащихся, подтвердивших на ОГЭ годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов (за класс)	2000 рублей	
1.10. Наличие публикаций в сборниках, специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах (предметная научная публикация, рецензируемые журналы) (за текущий год)	2000	
1.11. Участие учителя в профессиональных конкурсах, входящих в перечень конкурсов, влияющих на рейтинг школы (за текущий год, если нет победы или призовых мест)	2000	
1.12. Победа в профессиональных конкурсах (кроме конкурсов на денежное вознаграждение):		
• школьного уровня	3000	
• муниципального уровня	15000	
• регионального уровня	25000	
• всероссийского уровня	50000	
Критерий 2. Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности		
Проведение мониторинга качества образования в целях подготовки к ГИА	4000 руб	
Работа с сайтом учреждения: регулярное сопровождение сайта и размещение обязательной информации ведение отдельных разделов сайта учреждения (блогов, страниц), размещение методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности.	5000 руб.	
Координация расписания учебных занятий	15000 руб.	
Организация и сопровождение олимпиадного движения обучающихся (включая ВСОШ по предметам)	15000 руб	
Работа в условиях 2-х смен	1000 руб	
Преподавание в классах ПИВ	1500 руб	
Подготовка учащихся к ГИА,ЕГЭ	350 руб	за 1 учащегося

Показатели эффективности и качества деятельности
социального педагога, учителя дефектолога

№ п.п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1.	Эффективность работы по профилактике поведения и различных зависимостей (наркотической, алкогольной, табакокурения) обучающихся	1000 руб.
2.	Эффективность работы по вовлечению во внеурочную деятельность ОО обучающихся, стоящих на учете в ПНД ОВД, "группы риска"	1000 руб
3.	Обобщение и распространение собственного опыта	1000 руб.
4.	Разработка и реализация совместных с педагогами социальных проектов	1000 руб.
5.	Консультативная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации по итогам обследования, семинары, открытые занятия, и др.)	1000 руб.
6.	Своевременное и качественное ведение документации	1000 руб.
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: • Содержание стендов по предмету деятельности	1000 руб.
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1000 руб
9	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов	500 руб

2. Административные работники

Показатели эффективности и качества деятельности
заместителя директора по УВР

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Качество выполнения планов (дорожных карт) работы в рамках своей компетенции:	2000
2	Уровень организации ВСОКО (внутренней системы оценки качества образования ОО) в рамках своей компетенции:	1000
3	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся:	1000
4	Уровень организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников:	1000
5	Эффективность работы с мотивированными обучающимися:	1000
6	Уровень организации сопровождения обучающихся, имеющих проблемы в получении образования:	1000
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1000
8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов	1000
9.	Формирование имиджа школы	1000
10.	Организация дополнительного образования на базе учреждения с педагогами ДДЮТ	1000
11	Внесение изменений в школьное расписание уроков (замены)	2000
12	Организация и ведение документации по внеурочной деятельности	3000

Показатели эффективности и качества деятельности
коменданта

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в ОО (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д., требований пожарной и электробезопасности:	500 руб
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря ОО:	500 руб
3	Уровень организации работ по благоустройству территории и состоянию ограждения ОО:	500 руб
4	Уровень организации работ по развитию материально-технической базы ОО:	500 руб
5	Эффективность подготовки и проведения ремонтных работ:	500 руб
6	Уровень организации контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, и других помещений, иного имущества в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности:	500 руб

7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	500 руб
8	Отсутствие предписаний надзорных органов	500 руб

**Показатели эффективности и качества деятельности
библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Качество выполнения планов (дорожных карт) работы ОО в рамках своей компетенции:	500 руб
2	Уровень организации мероприятий в соответствии с планом работы библиотеки :	500 руб
3	Уровень организации и проведения рейдов по проверке состояния учебников:	500 руб
4	Уровень организации работы по ведению электронной базы данных библиотечного фонда:	500 руб
5	Эффективность работы по пропаганде чтения и вовлечения обучающихся в читательскую деятельность:	500 руб
6	Уровень организации работы по обновлению фонда учебных пособий:	500 руб
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	500 руб

**Показатели эффективности и качества деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности ОО:	1000 руб
2	Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности:	2000 руб
3	Эффективное и целевое использование бюджетных средств:	1000 руб
4	За работу и размещение информации в программе АЦК госзаказ и ЕИС, ведение ПГ	4000 руб
5	За ведение планово-экономических работ :	1000 руб
6	Размещение информации на сайте bas.gov.ru	1000 руб
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1000 руб
8.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1000 руб
8	Контроль за принятием и перерегистрацией бюджетных обязательств	1000 руб
8	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1000 руб
9	Размещение информации в программе АЦК Госзаказ, ведение пз	3000 руб

**Показатели эффективности и качества деятельности
секретаря**

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству ОО:	2000 руб
2	Уровень соблюдения требований по работе с обращениями граждан:	1000 руб
3	Заполнение базы данных (ЕГЭ, ОГЭ).	2000 руб
4	Эффективность работы по своевременному и достоверному предоставлению отчетности:	1000 руб
5	За организацию работы по обеспечению учащихся проездными билетами;	1000 руб
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	500 руб
7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и педагогов	500 руб

**Показатели эффективности и качества деятельности
лаборанта**

№ п.п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Высокая эффективность эксплуатации и проведения ремонта техники и оборудования	500 руб

2	Своевременный и качественный учет расходных материалов	500 руб
3	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния кабинета, ТБ	500 руб
4	Отсутствие нарушений при подготовке лабораторных, практических, демонстрационных работ	500 руб
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	500 руб.

**Показатели эффективности и качества деятельности
рабочего по обслуживанию зданий**

№ п.п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Отсутствие замечаний на техническое состояние здания	1000 руб
2	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	1000 руб
3	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования	500 руб.
4	Отсутствие нарушений:	500 руб.
	- исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	
	- требований по охране жизни и здоровья детей	500 руб.
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	500 руб

**Показатели эффективности и качества деятельности
вахтера**

№ п.п	Критерии	Размер выплаты, в рублях
1	Контроль и выдача ключей от кабинетов	1000 руб
2	Ведение журнала регистрации посетителей	1000 руб
3	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил	1000 руб.
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1000 руб