

Рассмотрено и рекомендовано  
к утверждению решением  
общего собрания  
Протокол № 2 от 28.08.2023 г.

Утверждено  
приказом по школе  
№ 98 от 28.08.2023 г.

***ПОЛОЖЕНИЕ***  
***об оплате и стимулировании труда работников***  
***муниципального казенного общеобразовательного учреждения***  
***«Ушакинская средняя общеобразовательная №1»***

## **Положение об оплате и стимулировании труда работников**

### **1. Общие положения**

**1.1.** Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ушакинская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31 июля 2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» ( с учетом изменений , внесенных постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 13.06.2023 г № 2100 – па далее - Инструкции № 1352-па).

**1.2.** Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижении показателей эффективности деятельности;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.
- обеспечение зависимости размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**1.4.** Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

**1.5.** Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником.

**1.6.** Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд, с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из фонда оплаты труда организации.

**1.7.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

- 2.1.** Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:  
расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;  
расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;  
расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе профессиональной стимулирующей и стимулирующей надбавок.
- 2.2.** Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 20 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

## 3. Должностные оклады.

**Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы педагогических работников)** – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени, рассчитываемый, как произведение расчетной величины на соответствующий межуровневый коэффициент.

**Расчетная величина** – показатель, утвержденный администрацией муниципального образования Тосненский район Ленинградской области во исполнение решения совета депутатов, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

**Межуровневые коэффициенты** – это величина, определяющая соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням и расчетной величиной. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям специалистов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Межуровневый коэффициент	
		среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»			
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог.	1,5	1,8
3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог.	1,6	1,9

4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед. педагог – библиотекарь советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,7	2,0
------------------------------	--	-----	-----

Оклады сотрудников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н. Установленные в учреждении межуровневые коэффициенты приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Межуровневый коэффициент
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	1,3
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,55

Оклады сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н. Установленные в учреждении межуровневые коэффициенты приведены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Межуровневый коэффициент
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик Дворник	1,05

	Сторож Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	
4-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,8

**3.1.** Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.2.** Должностной оклад директора устанавливается в трудовом договоре, заключаемом между комитетом образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (Учредителем) и директором.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников с учетом ПКГ), установленного с учетом учебной нагрузки, основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

**3.3.** Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательной организации.

**3.4.** При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

**3.5.** Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой нормативным актом органов местного самоуправления на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

#### **4. Порядок проведения тарификации педагогических работников**

**4.1.** Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя

Учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате и стимулированию труда (тарификационная комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации.

В состав тарификационной комиссии по оплате и стимулированию труда могут быть включены работники Учреждения, привлекаемые директором школы к работе по тарификации, работник, занимающийся кадровыми вопросами, и др. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

**4.2.** Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября и на 1 января.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

**4.3.** При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

**4.4.** Вакантные должности, не заполненные более шести месяцев, подлежат сокращению.

**4.5.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

**4.6.** Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и повышающего коэффициента уровня квалификации.

**4.7.** Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

**4.8.** Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на текущий учебный год.

**4.9.** Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

**4.10.** Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**4.11.** Педагогические работники Учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4.12.** Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждении устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных перечнем согласно приложению 8 Инструкции № 1352-па.

## **5. Особенности исчисления заработной платы учителей**

**5.1.** Месячная заработная плата учителей Учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом повышающих коэффициентов уровня квалификации, включающих в себя надбавку за квалификационную категорию, надбавку за почетные, отраслевые, спортивные звания, надбавку за ученую степень по профилю деятельности и компенсационных стимулирующих выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

**5.2.** Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**5.3.** Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами образовательной организации на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

**5.4.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

**5.5 .** Положение устанавливает:

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- педагогическим работникам и отдельным категориям работников за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами;
- педагогическим работниками за индивидуальное обучение на дому;
- за работу с вредными и опасными условиями труда (по результатам СОУТ);
- за работу в ночное время.

Компенсационные выплаты за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ:

- за выполнение функций классного руководителя;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетом.

Выплаты 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): профессиональным праздникам, к юбилейным датам, в связи с награждением государственными наградами РФ.  
Материальная помощь.

**6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат** работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения**, занятых на работах с особыми условиями труда устанавливаются:

**6.1.1.** За преподавание часов **индивидуального обучения на дому** детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ пропорционально учебной нагрузке. Компенсационные выплаты за индивидуальное обучение устанавливаются педагогическим работникам, включая руководителя Учреждения и его заместителей.

Компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда, устанавливаются приказом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

**6.2. Компенсационные выплаты работникам учреждения** за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

**6.2.1.** Педагогическим работникам, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе – за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей.

Компенсационная выплата за классное руководство за счет средств консолидированного бюджета Ленинградской области в размере 5000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся не ниже нормативной - для классов в общеобразовательных школах, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе Учреждения.

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в 2 классах.

Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя за счет субвенций федерального бюджета в сумме 5000 рублей выплачивается без учета списочной наполняемости.

**6.2.2.** Педагогическим работникам, работающим в должности учителя Учреждения **за проверку письменных работ** в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ в размере:

- в начальных классах - письменных работ по русскому языку и математике – 10%;
- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%
- за проверку письменных работ по математике- 15%;
- за проверку письменных работ по иностранному языку -10%.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ учителям производятся с учетом установленных норм учебной нагрузки по указанным предметам, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производится.



**6.2.3.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

**6.2.4.** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

**6.2.5.** Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы

**6.3.** Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников

## **7. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера**

7.1. Устанавливаются следующие стимулирующие выплаты из следующего перечня выплат:

- 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)

**7.1. Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливаются на год, выплачивается ежемесячно., пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7.2. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным правовым актом учреждения с учетом решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом

7.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в процентах от должностного оклада по следующим видам деятельности в следующих размерах:

за выполнение работ по информатизации образовательного процесса – до 25%,

за ведение электронного документооборота – до 30%

ответственному за сайт ОО – до 30%

за ненормированный рабочий день – до 30%

за интенсивность, сложность и напряженность работы – до 50%

за организацию питания обучающихся – до 50%

за руководство школьным МО, МС - до 20%

председателю профсоюза – до 20%

секретарю педсовета – до 10%

за организацию работ по энерго и ресурсосбережению – до 30 %

контрактному управляющему – до 40 %

за проверку работ муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, экспертам ОГЭ и ЕГЭ – до 10%

за подготовку к ГИА по математике и по русскому языку за один класс – до 5%  
за работу со школьным самоуправлением – до 10%  
за координацию работы на учебных платформах (Учи.ру, РЭШ, МЭШ и др) – до 15%  
за выполнение функций администратора сети ГИС СОЛО, ФИС ФРДО, РИС ГИА – до 20%  
за организацию работы по качеству общего образования (положительная динамика обучающихся на «5», на «4 и 5» (по итогам триместра) – до 10%  
куратору направлений: «Наставничество», «Преемственность», РДШ, «Орлята России», школьный театр, Большая перемена, PISA и др – до 20%  
координатор организации работы по проведению ВПР, региональных диагностических работ – до 30%  
организация работы по профориентации – до 20%  
куратор методической работы в школе (проведение предметных недель, организация обмена опытом и др) – до 10%  
уполномоченному по правам детей – до 10%  
за сохранность библиотечного фонда – до 30%  
лаборантам – до 10%  
лаборанту кабинета информатики – до 20%  
ответственному за озеленение пришкольной и школьной территории – до 30%  
за расширенный объем работы – до 30%  
за проверку тетрадей по истории, обществознанию, биологии, географии, физике, химии – 5%

## **8. Порядок установления стимулирующей надбавки по итогам работы**

**8.1.** 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 должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы)

**8.2.** При определении стимулирующей надбавки по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

**8.2.** Установление стимулирующей надбавки по итогам работы работников учреждения рассчитывается по разработанным показателям (**Приложение 1**)

## **9. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

9.1. В целях поощрения работников за эффективность деятельности по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом образовательной организации, производятся стимулирующие выплаты, имеющие премиальный характер (премиальные выплаты) по итогам работы за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ.

### **Премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 2)**

9.2. Кроме того, премиальные выплаты могут выплачиваться к значимым датам.

### **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются:**

- к профессиональному празднику «День учителя» - до 5000 рублей
- к юбилейным датам – 5000 рублей
- в связи с награждением государственными наградами РФ, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания ЛО – до 5000 рублей.

**9.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** производятся по мере необходимости по приказу образовательной организации, согласованному с председателем Профсоюзного комитета Учреждения.

В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая совместителей.

Денежное поощрение и премия за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначении пенсии, выплаты по временной нетрудоспособности).

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Руководитель образовательной организации за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

## **10. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.**

**10.1.** Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается повышенный коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) **за почетное звание** по основной должности устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- «Народный», «Заслуженный учитель» - 0,30;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 0,20;
- работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания – 0,10.

Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 0,07;
- доктора наук – 0,15.

При наличии нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

**10.2.** Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент **за квалификационную категорию** со дня даты принятия решения аттестационной комиссии в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПГК, пропорционально учебной нагрузке по тарификационному списку работников на текущий учебный год по должности, по которой педагогический работник прошел аттестацию.

- имеющим высшую квалификационную категорию – 0,30;
- имеющим первую квалификационную категорию – 0,20;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на персональную надбавку за квалификационную категорию в порядке, установленном настоящим положением.

## **11. Порядок установления выплаты материальной помощи.**

Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя образовательной организации.

Работникам, основным местом работы которых является Учреждение, уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась образовательная организация, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается заместителю руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

## **12. Срок действия Положения.**

Настоящее Положение действует до внесения изменений.

**Приложение 1**  
к Положению об оплате и стимулировании  
труда работников МКОУ «Ушакинская СОШ №1»

**Критерии их показатели эффективности и результативности деятельности  
для установления стимулирующей надбавки**

№ п/п	Критерии	Количество баллов
<b>Заместитель директора (или выполняющие функции заместителя директора)</b>		
1	Отсутствие жалоб, предписаний надзорных органов	до 10%
2	Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся	до 10%
3	Продуктивность реализации программы развития, образовательной программы, программы воспитания, паспорта безопасности (достижение целей программ в соответствии с показателями результативности)	до 20%
4	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и высокие результаты по качеству обучения	до 10%
5	Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов сайта согласно действующему законодательству	до 10%
6	Участие в независимой оценке качества образования, мониторингов различных уровней	до 10%
7	Школьный координатор в системе ГИС СОЛО	до 30%
8	Ответственность за заполнение ФИС ФРДО, РИС ГИА, РГИС Энергоэффективность	до 20%
9	Организация деятельности с одаренными детьми (Всероссийская олимпиада школьников, конкурсы и фестивали различных уровней)	до 20%
10	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 10%
11	Содержание учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения	До 15%
12	Организация работы по размещению информации в сети Интернет, на сайте bus.gov.ru	до 10%
13	Эффективное участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов;	до 10%
14	Проектная деятельность обучающихся	до 10 %
15	Организация работы по подготовке участников школьных, районных, областных олимпиад. Участие в коммерческих олимпиадах (Кенгуру, Русский медвежонок, Британский бульдог и др.), участие в заочных интернет-олимпиадах, конкурсах вне школы по предметам	до 10 %
16	Подготовка, участие, проведение внеклассных мероприятий, открытых уроков, открытых классных часов, спортивных мероприятий, предметных недель, организация экскурсий.	Школьный уровень: до 5 % Муниципальный уровень: до 10 % Региональный уровень: до 15 %

Положению об оплате и стимулировании  
труда работников МКОУ «Ушакинская СОШ №1»

**Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

№ п/п	Критерии	Сумма
<b>Педагогические работники</b>		
1	За подготовку и проведение районных/школьных мероприятий	До 3000 руб.
2	За напряженность и интенсивность работы	до 2500 руб.
3	За работу с детьми, находящимися на дистанционном обучении, онлайн - обучении	до 2000 руб.
4	Участие и победа в профессиональных конкурсах	до 10000 руб.
5	Подготовка призеров и победителей олимпиад и конкурсов различных уровней	1 участник – до 1000 рублей
6	Работа с семьями социального риска	до 5000 руб.
7	Многодневные экскурсии и поездки с обучающимися	до 5000 руб.
8	За организацию работы школьного пресс - центра	до 5000 руб.
9	За организацию работы с допризывниками	до 5000 руб.
10	За организацию работы на пришкольном участке	до 5000 руб.
11	За организацию работы трудовой бригады	до 5000 руб.
12	За покос травы на пришкольной территории в летний период	до 15000 руб.
13	За выполнение функций школьного оператора по зачислению детей в школу	до 5000 руб.
14	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности наставничество, организация педпрактики, стажировка	до 5000 руб.
15	За высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения	до 5000 руб.
16	За выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей, в связи с производственной необходимостью.	до 10000 руб.
17	Организация работы в рамках наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности, с учетом разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций	До 5000 руб.
18	Отсутствие учеников, имеющих неаттестацию по предметам, неудовлетворительный результат по предмету, не преодолевших минимальный порог по ВПР, ОГЭ, ЕГЭ. не получивших аттестат об основном общем и/или среднем общем образовании	До 3000 руб.
19	Участие в реализации дополнительных общеобразовательных программ, направленных на выявление и развития одаренных детей, в соответствии	До 5000 руб.

20	со списком, представленным в перечни мероприятий Регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи Ленинградской области, участие обучающихся в которых используется при расчете отдельных показателей оценки результативности деятельности глав администраций муниципальных районов и городского округа Ленинградской области «Рейтинг 47».	
21	Результаты государственной итоговой аттестации в 9, 11 классах выше среднего балла по району	До 5000 руб.
22	.Наличие обучающихся, получивших по результатам государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ от 90 до 100 баллов.	До 5000 руб.
23	Доля учеников открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», «Уроки настоящего», «Большая перемена» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатов проектов, направленных на раннюю профориентацию. Не менее 65%.	До 3000 руб.
24	За ведение страничек в социальных сетях и размещение в них информации	До 5000 руб.
25	Участие в профессиональных конкурсах: «Учитель года»; «Самый классный классный»; «Конкурс учебных кабинетов».	Школьный уровень: до 5000 руб Муниципальный уровень: до 10000 руб Областной уровень: до 20000 руб
26	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, уроков, участие в конференциях, семинарах, круглых столах, выступление на педсоветах и совещаниях.	Школьный уровень: до 3000 руб Муниципальный уровень: до 6000 руб. Областной уровень: до 10000 руб.
27	За качественную организацию работы летнего оздоровительного лагеря	До 5000 руб.
28	Оформление тематических выставок, рекреаций школы к праздникам	До 5000 руб.
<b>Заместители директора (или выполняющие функции заместителя директора)</b>		
1	Соблюдение сроков предоставления отчетов, мониторингов	до 5000 руб.
2	Своевременное и качественное составление отчетов о самообследовании	до 5000 руб.
3	Доля обучающихся, участвующих в различных видах внеурочной деятельности (индивидуальные занятия для детей «группы риска», одаренных детей, дополнительные занятия (не менее 50%))	до 3000 руб.
4	Участие в инновационной деятельности, освоение новых образовательных технологий	до 5000 руб.
5.	Вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы различных уровней	до 3000 руб.
6.	Организация работы в ИС «Навигатор»	До 5000 руб.
7	Систематическое повышение профессионального уровня педагогических работников	До 3000 руб.
8	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%);	До 3000 руб.
9	Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся (воспитанников)	До 3000 руб.
10	Наличие сетевой формы реализации программ начального, основного и среднего общего образования.	До 3000 руб.
11	Наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий (олимпиад, конкурсов, чемпионатов, турниров, фестивалей) регионального уровня, в соответствии со списком, представленным в перечни	До 5000 руб.

	мероприятий Регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи Ленинградской области, участие обучающихся в которых используется при расчете отдельных показателей оценки результативности деятельности глав администраций муниципальных районов и городского округа Ленинградской области «Рейтинг 47», за исключением всероссийской олимпиады школьников.	
12	Участие во всероссийских мероприятиях, в соответствии со списком, представленным в перечни мероприятий Регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи Ленинградской области, участие обучающихся в которых используется при расчете отдельных показателей оценки результативности деятельности глав администраций муниципальных районов и городского округа Ленинградской области «Рейтинг 47».	До 5000 руб.
13	Организация вакцинации сотрудников (не менее 80%)	до 5000 руб.
14	Организация вакцинации обучающихся (не менее 75%)	До 5000 руб.
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1	Высокое качество проведения ремонтных работ, подготовки учреждения к учебному году	До 10000 руб
2	Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	До 5000 руб.
3	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	До 5000 руб
4.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений)	До 5000 руб.
5.	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке пришкольной территории и территорий школы	До 5000 руб.
6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	До 5000 руб.
<b>Обслуживающий персонал</b>		
1.	За оперативность в устранении аварийных ситуаций	До 3000 руб.
2	За подготовку школы к новому учебному году, проведение текущего ремонта	До 10000 руб.
3	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	До 3000 руб.