

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОБУ «СОШ №6»
г. Всеволожска
от «20» февраля 2024 г. № 30

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6 с
углубленным изучением отдельных предметов» г. Всеволожска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников **Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Всеволожска** (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), а также Постановлением администрации от 19.01.2024 № 182 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» (со всеми изменениями и дополнениями), Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 3524 от 10.09.2021 «Об утверждении штатных нормативов руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательный персонал), относимых к категории служащих и рабочих для муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, 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, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

1.6. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

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

1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится 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 тарификационная комиссия по аттестации. Порядок деятельности комиссии по тарификации и премированию приведен в приложении № 1 к Положению.

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

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

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

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

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

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

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

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

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

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

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

Н – норма часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.2. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	с высшим образованием – 2, без высшего образования – 1,7
Инструктор по физической культуре	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Воспитатель, методист, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, старший методист, тьютор, учитель, учитель-логопед	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Заведующий библиотекой	2,3
Библиотекарь	1,8
Лаборант	1,30
Секретарь	1,20
Дворник	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор хлораторной установки	1,05
Бухгалтер	первой категории – 2,2,

	второй категории – 2,05
Медсестра	1,85

2.3. 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.

2.4. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.5. 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
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий, педагог дополнительного образования по реализации дополнительных общеразвивающих программ по физкультурно-спортивной направленности)	0,10

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

2.6. 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 тарификации и премированию учреждения.

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

$$VK = DO \cdot KK$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 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 работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

3.3. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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)

3.4. 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.

3.5. 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.

Выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса: замена уроков, замена классного руководства, замена уроков по предметам, предусматривающих деление класса на группы: иностранного языка, технологии, физической культуры в 10-11 классах - оплачивается в размере 50% от количества замещенных уроков.

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

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

3.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время 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 3.9 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.

Базу для расчета оплаты за работу в 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 3.9 Положения.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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 тарификации и премированию 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)).

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные 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 № 3.1-3.3 к Положению.

4.7. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или 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.

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации и выплачивается в течение следующего периода. Стимулирующая надбавка по итогам работы за I квартал выплачивается равными частями в апреле, мае и июне, за II квартал – в июле, августе и сентябре и т.д.

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы. *(данный пункт исключается, если в приложениях №№ 3.1-3.3 КПЭ для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы будут разделены)*

Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.16. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

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

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

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. Директор учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.16 Положения, и заявленному размеру премии.

4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

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

Премииальные выплаты к значимым датам (событиям)

4.24. Работникам учреждения производятся премиальные выплаты к значимым датам (событиям):

- к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя;
- работникам по достижении возраста и выходом на пенсию; в связи с юбилейными датами по случаю 50 - летия со дня рождения (и каждые последующие 5 лет) – до 100% должностного оклада.
- 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.

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

5. Материальная помощь

5.21. 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 и после периода нахождения на больничном;
- смерти близкого родственника;
- 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).

Материальная помощь может быть оказана в размере до 100% должностного оклада.

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.22. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

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

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

6.21. Оценка деятельности работников проводится:

- для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 26 по 29 число каждого месяца;
- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;
- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 20 по 25 декабря.

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

6.22. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по тарификации и премированию на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению.

6.23. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по тарификации и премированию его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

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

6.25. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по тарификации и премированию и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по тарификации и премированию проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

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

6.27. 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 тарификации и премированию.

6.28. Комиссия по тарификации и премированию 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.

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

7. Порядок начисления и выплаты заработной платы

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

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

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

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

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

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

7.7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени и расчетно-платежной ведомости за фактически отработанные дни, в размере не более 50% от гарантированной части заработной платы работника.

*Принято с учетом мнения
производственного совещания работников ОУ
Протокол от _____ г. № _____*

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «20» февраля 2024 г. № 30

ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений
комиссией по тарификации и премированию

1 Комиссия по тарификации и премированию (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, 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 Члены комиссии:

- присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом председателя комиссии;
- вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;
- представляют 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, председателю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

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

14 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.

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

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

17 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

18 Решение комиссии направляется директору учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «20» февраля 2024 г. № 30

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
учеников 1-4 классов общеобразовательных организаций	10% РДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком, развитие спортивной базы спортивных объектов, тренажерного зала, плавательного бассейна.	10% РДО
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <4>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <5>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

<1> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (25/14 человек) класса.

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

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

<4> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<5> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «20» февраля 2024 г. № 30

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

Премиальные выплаты по итогам работы для всех должностей
педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Проверка работ олимпиад (школьный этап) ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ в репетиционный период	1 балл (20 ед)
		Трансляция обобщенного личного педагогического опыта: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1- балл; 3- балла; 5- баллов;
		Количество открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта: -на уровне учреждения -на уровне района -на уровне области	1- балла; 3- балла; 5- баллов;
		Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности и/или участие в ней; Результат личного участия в разработке и представлении продуктов инновационной деятельности в области преподаваемого предмета; Участие в разработке и реализации образовательных программ (проектов, методических, дидактических материалов и т. п.) экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров. -школьный уровень -районный или областной уровень	1- балл; 3- балла;
		За организацию работы на различных образовательных платформах	1 балл (1 ед)

		("Сферум", "Функциональная грамотность" и т.д.)	
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении рекреаций, музея, выпуске школьной газеты, новостных роликов	1- балл (за 1 ед.)
3.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей класса, группы продленного дня (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, и других мероприятий) (в зависимости от количества мероприятий и % охвата родителей).	1- балл (50 % охват) 2- балла (100% охват)
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1- балл
4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	1- балл
5.	Наличие обоснованных жалоб по работе	Со стороны сотрудников учреждения, Со стороны родителей обучающихся	1- балл
6.	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Проведение в рамках преподавания учебных предметов олимпиад, конференций, турниров, соревнований, интеллектуальных игр и т.п.	1 балл (1 ед.)
		Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов школьный уровень - победитель районный уровень -призер -победитель региональный уровень -призер -победитель федеральный уровень -призер -победитель	1 балл 3 балла 5 баллов 5 баллов 7 баллов 7 баллов 10 баллов
7.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	Доля учащихся класса, обучающихся по дополнительным образовательным программам, как в школе, так и в учреждениях ДОП по данным АИС "Навигатор"	
		от 85 % и выше от числа обучающихся класса	3 балла (единовр)
		от 75 % и выше от числа обучающихся класса	1 балла (единовр)
		Участие классного руководителя в подготовке Общешкольных ключевых дел Общая организация, разработка и проведение ОКД Помощь в организации ОКД Активное участие с классом в ОКД	3 балла 2 балла 1 балл
		Наличие постоянных и обоснованных жалоб на обучающихся класса по вопросам соблюдения распорядка дня соблюдения требований внешнего вида правил поведения и посещения учреждения.	1- балл
8.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей		до 4 баллов

Стимулирующая надбавка по итогам работы для всех должностей педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, методических рекомендаций в том числе курсов внеурочной деятельности	От 2000 до 4000 руб
		По итогам работы за предыдущий учебный год	3000 руб.
		Координационная работа	5000 руб.
		Обеспечение работы сервера учреждения	8000 руб.
		Организация работы школьного олимпиадного лифта	От 3000 до 5000 руб
		Организация работы совместно с другими образовательными организациями (сетевое взаимодействие)	От 4000 до 5000 руб.
		Работа в ГИС СОЛО	2000 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	4000 руб. 2000 руб.
		Координация работы электронного журнала	От 3000 до 5000 руб.
		Координация расписания учебных занятий	8000 руб.
		Руководство школьным методическим объединением учителей	От 2000 до 4000 руб.
		Руководство районным методическим объединением учителей, др. должностей педагогических работников	4000 руб.
		Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: руководитель член консилиума	2000 руб. 1000 руб.
		Работа школьных комиссий	От 1000 до 4000 руб.
		Наставничество	3000 руб. за 1 курируемого педагога
		Заполнение электронных баз, мониторингов	От 3000 до 4000 руб.
		Обслуживание локальной сети учреждения	10000 руб.
		Уполномоченный по защите прав ребенка	500 руб.
		Организация и проведение школьных массовых мероприятий	От 2000 до 6000 руб.
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание и содержание тематических выставок	От 3000 до 5000 руб.
		Выпуск школьных периодических изданий	От 3000 до 5000 руб.
		Работа школьного мультимедиа центра	От 3000 до 5000 руб.
		Работа школьного спортивного клуба, клуба по интересам	От 2000 до 5000 руб.

		Работа школьного театра	3000 руб.
		Организация деятельности отряда «Юный инспектор дорожного движения»	3000 руб.
		Качественное содержание территории образовательного учреждения, оранжереи, цветников.	От 3000 до 4000 руб
		Оформление информационных стендов, сопровождение информационной работы	3000 руб.
		Работа в команде Школа лидеров	4000 руб
		Работа по сопровождению волонтерства	3000 руб.
		Разработка содержания тематического школьного музея	5000 руб.
б.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	От 1000 руб. до 2000 руб
		Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей: родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий	От 1000 руб. до 2000 руб
		Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	1000 руб
		Участие в деятельности «Педагогического лектория для родителей»	1000 руб
7.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Интенсивность и напряженность	3000 руб
		Дополнительный объем работы сверх должностных обязанностей	От 400 до 7800 рублей
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	2000 руб
		Реализация плана самообразования	2000 руб
8.	Результаты внеучебных достижений учащихся и воспитательной работы	Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеурочной деятельности	
		Вовлеченность обучающихся в предметные и межпредметные учебные проекты: участие в предметных и межпредметных учебных проектах не менее 50% обучающихся в каждом классе	5000 руб
		Участие в разработке и осуществлении общешкольных образовательных, воспитательных проектов учреждения	5000 руб
9.	Профилактическая работа с учащимися	Проведение диагностик социального сопровождения	3000 руб.
		Реализация профилактических программ	3000 руб.

Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителей и преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
10.	Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года	Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету в классе – не ниже муниципального уровня	1000 руб.
		Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 балла	1000 руб. за каждого учащегося
		Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	1000 руб. за каждого учащегося
		Отсутствие выпускников 11 / 9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	1000 руб.
		Доля учащихся, подтвердивших на ЕГЭ или ОГЭ годовую отметку по предмету, – не ниже 90 процентов	1000 руб.
		Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов	1000 руб.
		Отсутствие учащихся, получивших отметку «2» на промежуточной аттестации и условно переведенных в следующий класс	1000 руб.
		Доля учащихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» по предмету, выше 50 процентов	1000 руб.
		Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников: муниципальный этап призер победитель областной этап призер победитель всероссийский этап призер победитель	3000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 7000 руб. 10000 руб.
11.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) учащихся	Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), от 40 до 59 % от 60 до 79 % более 80 %	1000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
12.	Занятие педагогическим работником первого или призового места в конкурсах различного уровня	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места; всероссийский конкурс участие занятие 2-3 места	2% 5% 7% 10% 10% 20%

		занятие 1 места	50%
13.	Охват учащихся мероприятиями образовательных программ учреждения	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся, - не менее 80 процентов	10%

Стимулирующая надбавка по итогам работы для социального педагога

Результативность профилактической работы	Доля детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, из числа детей «групп риска» и детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях – более 80 процентов	5%
	Количество учащихся, совершивших правонарушения за учебный год – не более 3 процентов от общего количества учащихся	5%
	Количество учащихся, совершивших антиобщественные действия за учебный год – не более 1 процента от общего количества учащихся	5%
	Доля учащихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении – не более 1 процента от общего количества обучающихся за учебный год	5%
	Количество учащихся, состоящих на учете в учреждении и (или) в комиссии по делам несовершеннолетних – не более 3 процентов от общего количества учащихся за учебный год	5%
	Снижение количества учащихся, употребляющих алкогольную и спиртосодержащую продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе – на 10 процентов к уровню предыдущего учебного года	5%
	Количество учащихся, к которым в учебном году были применены меры дисциплинарного взыскания – не более 5 процентов от общего количества учащихся	5%
	Доля учащихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа учащихся из «групп риска» - не менее 90 процентов	5%
	Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	5%

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагога-психолога

14.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактические программ	до 3000 руб.
		Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей) обучающихся	до 3000 руб.

		Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики обучающихся	до 3000 руб.
		Дополнительный объем работ по проведению углубленного обследования обучающегося, в том числе обучающихся, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию СОУ и разработке психолого-педагогической программы сопровождения	500 руб. за одного обучающегося
		Положительная динамика показателей 5.1, 5.3, установленных приказом Минпросвещения России от 13 марта 2019 г. № 114	До 4000 руб.
15.	Занятие первого или призового места в конкурсах различного уровня	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места; всероссийский конкурс участие занятие 2-3 места занятие 1 места	2% 5% 7% 10% 10% 20% 50%
16.	Сопровождение профориентационной работы		3000 рублей

Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителя-логопеда

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

:

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей работников учебно-
вспомогательного персонала и административно-
хозяйственных работников

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); ☒ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ предотвращение краж, проникновения в учреждение; ☒ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ☒ выполнение новых или нетиповых задач; ☒ характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; ☒ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; ☒ координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; ☒ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений и младших воспитателей); 	от 10 до 160 процентов

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
		∞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	

Премияльные выплаты по итогам работы

Направление «Работа с информационными системами» необходимо распределить между работниками учреждения.

Для педагогических работников работа с ИС включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности». Для остальных должностей (АУП, УВП) показатель выглядит следующим образом:

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: <i>(далее идет детализация работ)</i> Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	5000 руб.
		Работа в АИС «ЭДС» <i>также возможна детализация работ по аналогии с предыдущей строкой</i>	5000 руб.
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	5000 руб.
		Работа в ЕГИССО	2000 руб.
		ГИС СОЛО	5000 руб.
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	1000 руб.
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	1000 руб.
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	2000 руб.
		Ведение отчетности по энергосервисному договору	1000 руб.
		Работа в программе по питанию «Вижен-Софт»	1000 руб.
		Аверс	1000 руб.
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	2000 руб.
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	1000 руб.
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	1000 руб.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
		Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	1000 руб.

В случае если работнику поручено ведение двух и более информационных систем ИС, они могут быть объединены в один пункт.

Направление «Кадровая работа» также необходимо распределить между работниками учреждения. Для педагогических работников кадровая работа включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности»

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
3.	Кадровая работа	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	2000 руб. 1000 руб.
		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	2000 руб. 1500 руб. 1000 руб.
		Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	5000 руб.
		Работа ответственного по охране труда	2000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	1000 руб.
		Заполнение, регистрация и хранение листков нетрудоспособности	1000 руб.
		Участие в расследовании несчастных случаев	1000 руб.
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	700 руб.
		Ведение воинского учета и бронирования работников	1000 руб.
		Ведение документации по учету и движению кадров	1000 руб.
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	1000 руб.
		Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	1000 руб.

4.	Организационная работа <i>(учитывает дополнительный объем работ)</i>	Изготовление декораций, реквизита к мероприятиям учреждения	1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону	1 балл
		Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п. (для младшего воспитателя)	1 балл
		Исполнение ролей на детских праздниках	1 балл
		Участие в генеральных уборках (в отношении работников, в обязанности которых участие в генеральных уборках не входит)	1 балл
		Приготовление праздничных блюд (пироги, блины)	
		Изготовление маточных дез.растворов	5000 руб.
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
5.	Эффективность труда работника <i>(за результат)</i>	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1 балл
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1 балл

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «20» февраля 2024 г. № 30

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки
по итогам работы для заместителей директора учреждения
Премиальные выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Основная деятельность	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	3 балла
		Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	3 балла
		Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ	1 балл
		Наличие публикаций в научных изданиях	5 баллов
		Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением	3 балла
		Успешное проведение мероприятий городского уровня	3 балла

Стимулирующая надбавка по итогам работы

2.	Кадровая работа	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	2 %
		Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2 %
		Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	2 %
		Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	2 %
		Наличие заключенных договоров о целевом обучении	2 %
3.	Финансовая деятельность	Экономия энергоресурсов	2 %
		Привлечение средств добровольных пожертвований от родителей и социальных партнеров	2 %
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	2 %
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником (совершенствование электронных баз данных, программы табеля учета рабочего времени)	2 %
5.	Выполнение плана самообразования	Прохождение курсов повышения квалификации по управленческой тематике	3 %

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «20» февраля 2024 г. № 30

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

Лист оценки эффективности работы учителя за _____ 202_ -202_ учебный год						
Ф.И.О.:			Должность:			
№ п/п	Показатели оценки эффективно сти деятельност и	Характерист ика показателя	Основания для фактически установленного количества баллов	Критерии оценки	Самооце нка	Реше ние коми ссии