

**Администрация муниципального образования
«Кингисеппский муниципальный район Ленинградской области»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных предметов»
(МБОУ «КСОШ №3»)**

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «КСОШ № 3»
от «15» августа 2024 г. № 310

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных предметов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» (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 «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Кингисеппский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

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

1.5. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.6. 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.

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

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

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

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

1.13. Зарплата выплачивается ежемесячно два раза в месяц независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года до 10 и до 25 числа месяца.

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 должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения.

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

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

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

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

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

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

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Методист, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, учитель Педагог-библиотекарь	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Библиотекарь	1,8
Заведующий библиотекой	2,6
Лаборант	1,30
Делопроизводитель, секретарь	1,20
Дворник, гардеробщик, вахтер	1,05
Уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1,2
Специалист по закупкам	1,75

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

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

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

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

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20

Звание	Коэффициент
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

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

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

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

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

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

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения устанавливается в соответствии с должностным окладом директора учреждения, рассчитанным в соответствии постановлением администрации муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области от 21 октября 2020 г. № 2249 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области 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

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. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2)	8

3.4. 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)

3.5. 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 на одну ставку до минимального размера оплаты труда в регионе отдельным категориям работников

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.

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

Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала

замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.7. Доплата за исполнение обязанностей:

- Классного руководителя
- Руководителя школьного олимпиадного центра
- Руководителя школьного театра
- Руководителя школьного музея
- Руководителя центра «Точка роста»
- Руководителя методического объединения
- Педагогическим работникам категории «педагог-методист»
- Педагогическим работникам категории «педагог-наставник»

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Кодекса) и на основании нормативных документов вышестоящих органов.

3.8. 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

3.9. 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.

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

3.11. 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 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 3.8 Положения.

3.12. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.8-3.10, 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 виды выплат стимулирующего характера:

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

4.1.1. Выплаты постоянного характера устанавливаются два раза в год: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

4.2. В случае отсутствия или недостатка денежных средств разовые выплаты стимулирующего характера 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 Кингисеппскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

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

4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

за фактически отработанное время – стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

Премииальные выплаты по итогам работы

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.6. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному критерию.

4.7. В отношении конкретного работника критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.8. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный год.

4.9. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате без учета 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.

4.10. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1-3.3 к Положению.

4.11. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы

Премиальные выплаты

за выполнение особо важных (срочных) работ

4.12. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов;

организация устранения последствий аварий в учреждении;

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;

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

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

выполнение заданий и поручений учредителя;

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

руководство работой творческой группы;

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

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

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

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

4.15. 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.

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

4.17. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

4.19. Премияльная 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.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.20. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):

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

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области.

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

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;

при рождении ребенка;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

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

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

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

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

- 6.1. Оценка деятельности работников проводится:
для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 20 по 25 число каждого месяца;
для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 20 по 25 число последнего месяца квартала;
для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за учебный год – в период с 20 по 25 июня;
для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год – в период с 20 по 25 декабря.
- Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.
- 6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе объективных результатов труда.
- 6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.
- 6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).
- 6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.
- 6.6. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

Принято с учетом мнения
общего собрания работников
Протокол от 26.06.2024 № 20

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

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)
постоянного характера

пункты	Выполняемая дополнительная работа	Размер выплат В рублях
1.1.	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещаний при директоре.	1500
1.2.	За руководство штабами школьного самоуправления, клубами (ЮИД, ЮП, Юнармия и др.)	2000
1.3.	За руководство школьным спортивным клубом	5000
1.4.	Классного руководителя Руководителя школьного олимпиадного центра Руководителя школьного театра Руководителя школьного музея Руководителя центра «Точка роста» Руководителя методического объединения: районное/школьное Педагогическим работникам категории «педагог-методист» Педагогическим работникам категории «педагог-наставник» Советник директора по воспитанию	15000 5000 5000 5000 5000 3000/2000 3000 5000 5000
1.5.	За организацию оформительской работы	2000
1.6.	Составление и ежедневное изменение расписания (диспетчер расписания)	15000
1.7.	Кураторство углубленного изучения английского языка	6000
1.8.	Наставничество	1500
1.9.	За работу администратора ГИС СОЛЮ	3000
1.10.	За исполнение обязанностей администратора школьного сайта	3000
1.11.	За организацию бесплатного питания	6000
1.12.	За проведение фото и видео съемки	1000
1.13.	За печать грамот, буклетов, коллажей	500
1.14.	За выполнение функции лаборанта (при необходимости)	3000
1.15.	Руководство работой творческой группы (на период	2000

	работы)	
1.16.	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	1500
За организацию работы:		
1.17.	Пришкольного участка	1500
1.18.	Тренажерного зала	1000
1.19.	Виртуального музея	500
1.20.	Актового зала	1500
1.21.	Учебных кабинетов	300
1.22.	Ведение блога о Школе в социальных сетях	1500
1.23.	За высокую читательскую активность обучающихся, организацию внеклассной работы, приобретение и учет учебников	5000
1.24.	За организацию спортивно-оздоровительной работы	1500
1.25.	Поддержка молодых специалистов	1500
1.26.	За организацию работы по изучению предметов на углубленном уровне	До 10% от нагрузки
1.27.	- за сложность и напряженность работы	До 50%
1.27	- За звание «Мастер спорта»	10%
1.28.	Ведение блога «Капитаны советуют» в социальных сетях, организация прямой трансляции школьных мероприятий.	1500

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующие выплаты постоянного характера
по итогам работы для социального педагога

2.1.	Результативность профилактической работы	Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения и противоправные действия за учебный год.	10%
		Отсутствие обучающихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в учреждении.	5%
		Отсутствие учащихся, употребляющих алкогольную и спиртосодержащую продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе.	5%
		Отсутствие учащихся, к которым в учебном году были применены меры дисциплинарного взыскания.	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%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующая надбавка постоянного характера
по итогам работы для педагога-библиотекаря

3.1.	Результативность реализации образовательных программ	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	10%
3.2.		Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе учреждения или посещающих факультативы в рамках внеурочной деятельности по профилю библиотечного дела, от общего числа учащихся	10%
3.3.		Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	10%
3.4.		Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, открытых уроков для родителей, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	10%

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310**

**Стимулирующие выплаты по итогам работы для
педагога-психолога**

Постоянного характера			
4.1.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактические программ	5%
		Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей) обучающихся	5%
		Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики обучающихся	5%
		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	5%
Разового характера			
4.2.	Занятие призового места в профессиональных конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс	До 20%
		областной конкурс	До 30%
		всероссийский конкурс	До 50%
4.3.	Проведение психологического тестирования		До 10%

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующие выплаты по итогам работы для
советника директора по воспитанию

Постоянного характера			
5.1.	Сопровождение реализации программы воспитания	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и обучающих программ	5%
5.2.	Активное вовлечение детей в различные виды деятельности	Культурные и спортивные мероприятия для детей, организация походов в театры, музеи. Организация слетов, акций и др.	До 10%
Разового характера			
5.3.	Занятие призового места в профессиональных конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс областной конкурс всероссийский конкурс	До 20% До 30% До 50%
5.4.	Занятие обучающимися призового места в конкурсах различного уровня	муниципальный конкурс областной конкурс всероссийский конкурс	До 20% До 30% До 50%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующие выплаты постоянного характера для
учебно-вспомогательного персонала и административно-
хозяйственных работников

6.1	За высокое качество выполненных работ: - за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка, ремонт помещений, участка - за дополнительный объем работ (сложность уборки, ремонта помещений, участка)	До 50%
6.2.	Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений);	До 10%
6.3.	За качественное ведение документации	До 30%
6.4.	За качественную работу с информационной системой	До 50%
6.5.	За дополнительный объем работ	До 50%
6.6.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Рособрнадзора, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);	10%
6.7.	Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность);	10%
6.8.	Оперативное устранение нештатных ситуаций	10%
6.9.	Сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы);	10%
6.10.	Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	10%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующие выплаты разового характера
по итогам работы
для административных и педагогических
работников.

№ п/п	Показатели	Значение	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
7.1.	Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года	Средний балл ЕГЭ/ОГЭ по предмету в классе – не ниже муниципального уровня	До 10%
		Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 баллов	До 10%
		Высший балл (100) ОГЭ/ ЕГЭ	До 10%
		Доля учащихся, подтвердивших на ЕГЭ или ОГЭ годовую отметку по предмету, – не ниже 90 процентов	До 10%
		Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов	До 10%
		Отсутствие учащихся, получивших отметку «2» на промежуточной аттестации и условно переведенных в следующий класс	До 10%
		Доля учащихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» по предмету, выше 50 процентов	До 10%
		Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников на различных уровнях	Победитель/призер Муниципальный уровень 10/5% Региональный уровень 15/10% Федеральный уровень 20/15%
		Участие работника в конкурсах профессионального мастерства муниципального конкурс	20%
7.2.	Результат участия педагогических работников в профессиональных конкурсах разного уровня Победитель/Призер	Муниципальный уровень	20/10%
		Областной уровень	30/20%
		Всероссийский уровень	50/30%
7.3.	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	До 20%
7.4.	За качественную	В соответствии с приказом по итогам	До 10 %

	работу по подготовке и проведению конкурсов, мероприятий, олимпиад и соревнований.	проведения мероприятий	
7.5.	За качественные показатели по итогам летней работы, трудовому и патриотическому воспитанию	При подведении итогов	До 20%
7.6.	За издание школьной газеты	За номер	До 10%

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Стимулирующие выплаты разового характера
по итогам работы учебно-вспомогательного и
административно-хозяйственного персонала

№ п/п	показатель	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
8.1	Координация деятельности подчиненных работников или работников, исполняющих поручения.	До 10%
8.2.	Высокое качество выполнения работ	До 30%
8.3.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	До 10%
8.4.	Качественная уборка участка	До 10%
8.5.	Дополнительный объем работ (сложность уборки, ремонт помещений, участка)	До 20%
8.6.	Оперативное устранение внештатных и аварийных ситуаций	До 20%
8.7.	Сложность выполняемых работ	До 20%
8.8.	Уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов	До 50%

**Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310**

**Размер премиальных выплат
сотрудникам школы**

9.1	К профессиональному празднику (при наличии средств)	До 50%
9.2.	К 8 марта и 23 февраля (при наличии средств)	До 10%
9.3	Выплата к юбилейным датам	5000 рублей
9.4.	За качественное ведение документации	До 50%
9.5.	За качественную работу с информационной системой	До 50%
9.6.	За дополнительный объем работ	До 50%
9.7.	Предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных	До 20%
9.8.	Организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня (подготовка класса/общая подготовка и проведение мероприятия)	10%/20%
9.9.	Выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором учреждения (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация).	До 20%
9.10.	Выполнение внеплановой дополнительной работы	До 20%
9.11	Награждение грамотами:	
	Грамота /Благодарность губернатора	20000/10000 рублей
	Грамота/Благодарность Совета депутатов, АМО «Кингисеппский муниципальный район»	5000/2500 рублей
	Грамота КОиПО Ленинградской области	3000 рублей
	Грамота комитета по образованию АМО «Кингисеппский муниципальный район»	2000 рублей

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «15» августа 2024 г. № 310

Размер выплат материальной помощи

Вид материальной помощи		
10.1	Трудная жизненная ситуация	До 10 000 тысяч
10.2.	Продолжительное нахождение на больничном (более 2 месяцев) или дорогостоящее платное лечение.	До 10 000
10.3.	Смерть близкого родственника	До 20 000
10.4.	В связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости	10 000
10.5.	При рождении ребенка	10 000
10.6.	В связи с регистрацией брака	10 000