

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Войсковорская основная общеобразовательная школа»**

Рассмотрено педагогическим советом  
МКОУ «Войсковорская ООШ»  
(протокол от 27.08.2020г. №1)

Утверждено приказом  
МКОУ «Войсковорская ООШ»  
от 24.08.2020 г. № 64

**Положение  
о порядке и условиях оплаты и установления выплат стимулирующего  
характера , материальной помощи работникам  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Войсковорская основная общеобразовательная школа»  
(МКОУ «Войсковорская ООШ»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных Учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее – Постановление).

Настоящее Положение определяет виды, размеры и порядок оплаты и установления стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.2. Работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная школа» (далее по тексту – Учреждение, МКОУ «Войсковорская ООШ», Работодатель) могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

Премиальные выплаты по итогам работы и стимулирующая надбавка по итогам работы не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и в отпуске по беременности и родам;
- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (в отчетном периоде).

1.3. Размеры и периодичность стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя (далее – уполномоченный орган) с учетом требований и особенностей, установленных Постановлением.

1.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 1.2 настоящего Положения не допускается.

1.5. Оплата труда и стимулирующие выплаты, указанные в п. 1.2. настоящего Положения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

## **2. Должностные оклады.**

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

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате и стимулированию труда (тарификационная комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации и Управляющего Совета школы.

В состав тарификационной комиссии (комиссии по оплате и стимулированию труда) входят: заместители директора по УВР и ВР, председатель профсоюзного комитета, и 1-2 представителя трудового коллектива, выдвинутые на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения перед началом учебного года.

Председателем тарификационной комиссии (комиссии по оплате и стимулированию труда) является руководитель Учреждения.

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

3.2. Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября, при изменении расчетной единицы или нагрузки работников тарификационный список составляется в новом варианте.

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

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

3.3. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

3.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

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

3.6. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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

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

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

3.11. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест/специальной оценки условий труда организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством.

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

4.1. Месячная заработная плата учителей Учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию, стимулирующих выплат и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по

проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

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

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

5.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются по следующим критериям:

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

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая)

нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<3> Выплата назначается: педагогическим работникам, вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

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

5.2. Компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение отдельных дополнительных обязанностей устанавливаются по следующим критериям:

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

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

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1–2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемостью класса.

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

5.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада работников, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

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

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

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

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

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

6.1. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящей Инструкцией, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области», звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20

Звание	Надбавка
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания, звания, отраслевого (ведомственного) звания, спортивного звания. При наличии у работника нескольких почетных званий, званий, отраслевых (ведомственных) званий, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

6.2. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

## 7. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.1. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с показателями качества выполняемых работ (Приложение 1) по итогам работы за четверть по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом Учреждения. Согласование с председателем Профсоюзного комитета Учреждения, который входит в состав Комиссии по оплате и стимулированию труда (тарификационной комиссии), производится в процессе ее работы.

При определении премиальных выплат учитывается:

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

7.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и критериев оценки деятельности работника (далее – ПЭ, критерии оценки деятельности), установленных в Приложении №1 к Положению.

Перечень ПЭ и критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности соответственно Учреждения, работника. ПЭ могут быть изменены в зависимости от целей и задач Учреждения.

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

7.2.2. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника), определяемый в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается в разрезе должностей работников Учреждения и должен

соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений ПЭ и (или) критериев оценки деятельности.(максимальному количеству баллов, которое может набрать работник – при определении размера премиальных выплат на основе бальной оценки)

7.3. Установление премиальных выплат за качество и эффективность работы педагогических работников рассчитывается по итогам работы в каждой четверти 4 раза в учебном году в баллах по разработанным показателям и действует на следующую четверть. (Стимулирующие баллы, установленные за 1 четверть, действуют в ноябре-декабре; за 2-ю четверть – в январе- марте, за 3-ю четверть в апреле-июне; за 4-ю четверть и июнь – в сентябре-октябре). Премиальные выплаты в период июль-август могут производиться по показателям работы за 4-ю четверть, если заседание комиссии состоялось в июне-месяце, или по показателям, установленным на 4-ю четверть, если заседание комиссии по установлению показателей за 4-ю четверть проводится в начале сентября–конце августа.

7.3.1 Педагогические работники, в том числе работающие на условиях внешнего и внутреннего совместительства, представляют в Комиссию по оплате и стимулированию труда самоанализы результатов деятельности. Комиссия рассматривает карты ПЭ, производит корректировку баллов с учетом мнения и оценки заместителей директора, директора и их подсчет. Решением Комиссии устанавливаются баллы для расчета ежемесячного премирования на последующий период их действия.

7.3.2. В Комиссию до 20 числа последнего месяца четверти (отчетного периода), работники предоставляют карты ПЭ по форме согласно Приложению №1 к Положению.

7.3.4. Ежемесячно Комиссия по оплате и стимулированию труда проводит заседание, на котором утверждаются количество баллов по каждому работнику, стоимость одного балла и конкретные суммы премиальных выплат с учетом коэффициента фактически отработанного времени.

7.3.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени, в т. ч. за период нахождения в командировке. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премиальные выплаты не начисляются.

7.3.6. Премиальные выплаты за эффективность и качество работы педагогического работника могут быть сняты сроком на 1 месяц за невыполнение значимых для Учреждения видов работ:

- не соблюдение сроков отчетной документации,
- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся,
- нарушение правил техники безопасности и правил охраны жизни и здоровья обучающихся во время учебного процесса
- непредставление в установленный срок информации, необходимой для расчета значений ПЭ, а также отчетов по итогам работы (в течение отчетного периода);
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях ПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

Высвободившиеся средства перераспределяются между остальными педагогическими работниками в пределах данной части фонда.

7.3.7. В случае несогласия работников с размером установленной ему выплаты он имеет право обратиться с заявлением в Комиссию.

7.4. Премиальные выплаты по итогам работы за год производятся по решению директора Учреждения при наличии средств экономии фонда оплаты труда, оставшихся после снижения (увеличения) базовых размеров премиальных выплат по итогам работы (далее – общий премиальный фонд) и перераспределяется между работниками в пропорциональном отношении:

- для заместителей директора – 30 % общего премиального фонда;
- для работников- 70 % общего премиального фонда

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, отработавшим не менее 6 месяцев за отчетный год пропорционально отработанному времени в случае отсутствия в отчетном году фактов невыполнения ПЭ по результатам отчетов.



## **8. Стимулирующая надбавка по итогам работы**

8.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника (сумма должностного оклада (оклада)).

8.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе ПЭ в соответствии с Приложением №2.

8.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы производится работникам по основной должности, а также работникам, работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, пропорционально фактически отработанному времени.

8.4. В случае несогласия работников с размером установленной ему выплаты он имеет право обратиться с заявлением в Комиссию по стимулированию.

8.5. Порядок расчета стимулирующей надбавки по итогам работы:

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Приложения 2, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам устанавливается на год и выплачивается ежемесячно в рублях.

## **9. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ**

9.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению директора

9.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ выплачиваются при наличии оснований в целях поощрения работников за выполненную работу.

Основанием выплаты премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ является: личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне.

Данная премияльная выплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, директора Учреждения срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации. Степень важности (срочности) работ определяется директором исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

9.3. Размеры премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (окладам) приказом директора Учреждения.

9.4. Совокупный объем премияльных 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.

## **10. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)**

10.1. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам («День учителя» - 5 октября);

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

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

Выплачиваются по решению директора в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

10.2. Премияльные выплаты к юбилейным датам начисляются работникам, отработавшим в Учреждении не менее трех лет. Премияльные выплаты начисляются к юбилею на 50 лет и далее каждые 5 лет в размере 2 000 рублей на основании служебной записки главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения.

10.3. Премияльная выплата к профессиональному празднику «День учителя» начисляется в размере 1000 рублей.

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

## **11. Профессиональная стимулирующая надбавка**

11.1. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров и поддержания педагогических кадров в начале педагогической деятельности.

11.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, один квалификационный уровень.

11.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в размере:

Категория работников	Надбавка (%)
За освоение предмета при начале педагогической деятельности (от 0 до 5 лет (включительно) работы в учреждении)	20
За развитие профессиональной компетентности в педагогической деятельности (от 6 лет до 15 лет работы в учреждении)	10
За реализацию профессионального опыта в педагогической деятельности (от 15 лет и выше работы в учреждении)	5

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

## **12. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

12.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

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

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

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

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

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

12.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

### **13. Заключительный**

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.

13.2. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся локальным нормативным актом Учреждения.

Приложение 1  
к Положению о порядке и условиях установления  
оплаты труда и выплат стимулирующего  
характера, материальной помощи работникам  
муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная  
школа» (МКОУ «Войсковорская ООШ»))»

**Показатели качества и эффективности выполняемых работ педагогических работников**

Направления деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность установления и изменения	кол-во баллов
<b>ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-ПРЕДМЕТНИКА, КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>			
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, промежуточной и итоговой аттестации)	1. Качество работы по результатам ГИА: - все обучающиеся 9 класса сдали ГИА без пересдачи неудовлетворительных результатов  - количество обучающихся, показавших результат на «4» и «5»  - результаты ГИА соответствуют или выше районных  - результаты ГИА соответствуют или выше областных	1 раз в год (сентябрь)	10 баллов  1 чел-3 балл  10 баллов  10баллов
	2. Качество работы по итогам проведения <u>внешних</u> контрольных работ или других видов мониторингов (Диагностические работы, ВПР и тд.) :  - успеваемость 100% ( <i>среднее по всем классам</i> ) - успеваемость 85-99 %  - качество результата ученика соответствует текущему контролю ( <i>кол-во учеников</i> )	При их проведении	10 баллов 7 баллов  1 уч-0,1 балл
	3. Качество работы по итогам проведения <u>административного и переводного</u> контроля (полугодие, год)  - отметки по контрольным работам соответствуют текущей оценке  - наблюдается динамика повышения качества в сравнении на конец 1 полугодия и год	2 раза в год	1уч-0,1 балл  5 балл
2. Качество работы по организации индивидуального сопровождения и инклюзивного образования	1. Качественная подготовка обучающихся к ГИА (внеурочная деятельность не учитывается) с «группой риска» ( <u>по итогам ВШК</u> ): - учитель ведет специальную дополнительную работу по подготовке к ГИА (при наличии плана работы) - % обучающихся, посещающих занятия <i>От 1 до 5% - 1б</i> <i>От 6 до 10% - 2б.</i> <i>От 11 до 15% - 3б.</i> <i>От 16 до 20% - 4б</i> <i>Больше 20% - 5б</i> - ведется мониторинг продвижения ученика при подготовке к ГИА (папка индивидуального продвижения)	4 раза в год	До 20 баллов  до 5 б  1 чел-1 балл
	2. Эффективная работа по продвижению одаренных детей при наличии специальной разработанной учителем программы	4 раза в год	до 5 баллов

	3. Деятельность по работе с неуспевающими детьми (индивидуальные консультации во внеурочное время) (по итогам ВШК) <i>Кол-во проведенных консультаций (день недели, время)-</i>	4 раза в год	до 5 баллов
	4. Ведение учителем диагностических карт отслеживания продвижения обучающихся в учебной деятельности (без учета «одаренных и обучающихся с ОВЗ и за исключением коррекционных педагогов)	4 раза в год	За каждый предмет- 5 баллов
	5. Ведение учителем карт личностных достижений обучающихся (портфолио, должно быть в наличии у учителя и (или) классного руководителя)		за каждый класс – 5 баллов
	6. Ведение учителем диагностических карт отслеживания продвижения обучающихся с ОВЗ или «одаренными» обучающимися (за исключением коррекционных педагогов)		За каждую по 5 баллов
	1. Удовлетворенность родителей составляет не менее 80% (по итогам анкетирования, проведенного администрацией или независимыми экспертами)	1-2 раза в год	6 баллов
3. Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1. Количество конкурсных мероприятий, в которых обучающиеся принимали участие под руководством учителя-предметника или классного руководителя <i>Мероприятия:</i>	4 раза в год	За каждое мероприятие – 5 баллов
	2. Количество участников олимпиад, конкурсов, соревнований и т.п.	4 раза в год	За каждого участника: школьного уровня -0,1 балла
	3. Количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований в зависимости от уровня участия: (с указанием класса и ФИ)		За каждого победителя и призера:
	Школьного		0,2 балл
	Муниципального (очного)		1 балл
	Регионального (очного)		2 балла
	Всероссийского, международного (очного)		5 баллов
	муниципального, регионального, всероссийского и международного (дистанционного)		0,2
4. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные	1.Количество обучающихся, с которыми работал учитель по подготовке годового проекта, представленного к защите	1 раз в год по итогам защиты	За каждого участника-0,5 балла до 10 баллов за каждый проект

программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	2. Качество представленного проекта на общешкольной защите		
	3. Проведение предметных недель и других мероприятий по предмету: <i>(указать мероприятия)</i> - учитель – организатор предметной недели		5 баллов
	-учитель – организатор общешкольного мероприятия по предмету <i>(за исключением предметной недели) (с 5-9 класс или с 1-4 класс)</i>  -учитель – организатор отдельного мероприятия по предмету <i>(1-2 класса, группа)</i>		10 балла  5 баллов
5. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Количество методических и дидактических разработок, рекомендации, применяемых в разработке ООП, направленных для размещения на сайте школы и (или) печатных изданиях	4 раза в год	За каждую – 2 балла
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и др.)	1. Сохранение кабинета, закрепленного за учителем, в соответствии с техникой безопасности и эстетического вида; документация кабинета: паспорт кабинета, журнал инструктажей, папки безопасности (по результатам проверки).	2 раза в год	36
	2. Участие в конкурсах-смотре кабинета	1 раз в год	10 баллов
7. Успешность образовательной деятельности педагогического работника	1. Выступления с результатами работы над методическими темами на ШМО, РМО и др <i>(указать тему и дату)</i>	4 раза в год	5 баллов
	2. Проведение открытых уроков, воспитательных занятий <i>(указать темы и дату проведения)</i>		10баллов за каждое
	3. Ведение собственных электронных страниц, блогов в сети Интернет. <i>(указать адрес страницы)</i>		5 баллов
	4.Участие в педагогических конкурсах <i>(указать название конкурса)</i> - очное участие - заочное участие	1 раз в год	15 баллов 8 баллов
8. Организация деятельности классных коллективов	Качественное проведение общешкольного мероприятия классом (по результатам ВШК) <i>(указать мероприятие)</i>	4 раза в год	до 20 баллов
	2. Качественное участие в общешкольном мероприятии: (по результатам ВШК) <i>(указать мероприятие)</i>		До 10 баллов
	3. Организация выезда классного коллектива на спектакли, экскурсии, в музеи и т.п. во внеурочное время или в выходные дни <i>(указать место, дату посещения и количество)</i>		За каждого участника – 1балл

	4. Организация выезда классного коллектива на спектакли, экскурсии, в музеи и т.п. в урочное время ( <i>указать место, дату посещения и количество</i> )		5 баллов
	5. Дежурство на дискотеке ( <i>указать дату</i> )		до 10 баллов
9. Дополнительные показатели, в том числе по соблюдению Правил внутреннего распорядка и сохранению здоровья	1. Участие педагогов в летней оздоровительной кампании	1 раз в год на 1-е полугодие	15 баллов
	2. Участие педагога в проведении ВПР (по результатам ВШК) - качественная проверка ВПР  - выполнение обязанностей организатора в аудитории (в методические дни и в свое внеурочное время)	При их проведении	До 30 баллов  До 20 баллов
	3. Дополнительные показатели: ( <i>указать какие</i> ) (документация и отчеты, мониторинги и анализы не регламентируемые должностными обязанностями и дополнительными обязанностями, которые установлены в стимулирующую надбавку)	4 раза в год	Решение комиссии в зависимости от характера дополнительной работы

ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА			
1. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1. Своевременность и качество подготовки документов на СПП и КДН, посещение детей из социально-неблагополучных семей	2 раза в год	3 балла
	2. Положительные результаты работы с КДН, с советом профилактики правонарушений в ОУ (снижение пропусков без уважительных причин, правонарушений, преступлений и т.п.)		3 балла
	3. Своевременность подготовки социальных паспортов и документов, необходимых для обеспечения детей бесплатным и льготным питанием, помощью по всеобучу		3 балла
	4. Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в ОВД и КДН и ЗП		5 баллов
2. Реализация дополнительных превентивных программ, социальных проектов и др.	Отсутствие или снижение количества обучающихся, замеченных в употреблении психотропных и наркотических веществ, спиртных напитков, в курении	1 раз в год	5 баллов
	2. Количество обучающихся, вовлеченных в дополнительные превентивные программы, социальные проекты	4 раза в год	По 0,5 балла за каждого
	3. Преставление результатов работы по превентивным программам и проектам на уровне: - школьном - муниципальном - региональном		3 балла 4 балла 5 баллов
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	1. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса ( <i>анкетирование, проводимое администрацией</i> )		До 50% - 1б До 75% - 3б 100% - 5б.
	2. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников		3 балла

ДЛЯ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
1. Участие и результаты участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога дополнительного образования	1. Количество обучающихся, участвующих в дополнительных проектах, соревнованиях, конкурсах под руководством педагога дополнительного образования	4 раза в год	За каждого участника-1 балла
	2. Представление на уровне (дополнительные проекты, соревнования, конкурсы):  - школьном; - муниципальном - региональном - Всероссийском, международном		За каждое мероприятие:  5 балл 10 балла 15 балла 20 балла
2. Организация досуга обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации по направлению деятельности педагога дополнительного образования	1. Количество детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, охваченных различными формами досуговой деятельности ( <i>указание ФИИ детей</i> )		По 0,5 за каждого
3. Участие педагога дополнительного образования в реализации программ досуговой (внеурочной) деятельности в условиях социального партнёрства образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры и спорта, общественности.	1. Наличие досуговых программ (модулей), реализуемых педагогом дополнительного образования в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций. ( <i>указать название программ</i> )	4 раз в год	2 балла
	2. Наличие системы сопровождения обучающихся по реализации программ досуговой деятельности в условиях социального партнерства. ( <i>указать партнеров</i> )		2 балла
4. Участие педагога дополнительного образования в инновационной деятельности и представление ее результатов в разных формах и на разных уровнях.	1. Участие педагога дополнительного образования в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др.	4 раза в год	2 балла
	2. Участие педагога дополнительного образования в разработке программ и проведении опытно – экспериментальной, инновационной деятельности.		2 балла
	3. Обобщение результатов инновационной деятельности на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском, международном), размещение информации в сети Интернет.		5 баллов
5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога дополнительного образования по результатам опроса в общей численности опрошенных родителей обучающихся. ( <i>по результатам анкетирования</i> )	При проведении	До 50% - 16 До 75% - 36 100% - 56
	2. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.		До 5 баллов



## Приложение 2

к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная школа» (МКОУ «Войсковорская ООШ»))»

### Показатели для стимулирующей надбавки работников

Наименование показателя	% надбавки от должностного оклада (ставки заработной платы)	Должность, по которой может быть установлена
Оформление и ведение документации по кадровому делопроизводству, электронного документооборота в условиях отсутствия штатной должности секретаря	50%	Педагогический работник
За интенсивность и напряженность работы, связанной с необходимостью выполнения обязанностей в полном объеме по осуществляемой административной должности: по ведению отчетности, документации, обработки данных различных мониторингов, выполнение запросов по информации, мониторингов и т.п.	45%	Заместитель директора
За интенсивность и напряженность работ по составлению расписания и его корректировка, учету замещений, ведению документации по замещениям	45%	Заместитель директора по УВР
За руководство работой методического объединения и методического совета школы	15%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей ответственного за тепловое хозяйство	10%	Сотрудник школы
За выполнение обязанностей ответственного за организацию работы по безопасности дорожного движения	10%	Сотрудник школы
За выполнение обязанностей редактора школьного сайта	10%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей Администратора школьного сайта	20%	Сотрудник школы
За организацию и ведение школьного музея	20%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей ответственного за энергосбережение	70%	Сотрудник школы
За выполнение обязанности ответственного за выгрузку данных в систему ФИС ФРДО	5%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей ответственного за организацию Российского Движения Школьников	10%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей ответственного за организацию питания	50%	Сотрудник школы
За интенсивность и напряженность работы по организации безопасности территории и здания школы	25%	Сторож
За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета;	10%	Педагогический работник
Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	15%	Педагогический работник
За ведение документации, электронного	50%	сотрудник

документооборота по ведению материального учета и организации хозяйственной деятельности в условиях отсутствия штатной должности заведующего хозяйством		школы
За выполнение обязанностей, как Администратора ГИС СОЛО (электронного журнала)	25%	Сотрудник школы
За выполнение обязанностей контрактного управляющего	50%	Сотрудник школы
За сложность уборки отдельных помещений, работу со специальными моющими средствами	45%	уборщица
За выполнение дополнительных обязанностей по обеспечению безопасности: ведение видеонаблюдения, учета посетителей, контроль тревожной кнопки, выдачу ключей и обслуживание въезда-выезда с территории школы, оказание помощи людям с ограниченными возможностями здоровья и других, не входящих в круг основных.	45%	Гардеробщица
За выполнение дополнительных разноплановых работ по обслуживанию территории школы	25 %	дворник
За выполнение дополнительных разноплановых работ по обслуживанию здания школы, в том числе по обслуживанию кровли, подвальных помещений	120%	Рабочий по обслуживанию здания