Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 4»
(МБОУ «КСОШ № 4»)

Принято на заседании педагогического совета
школы протокол от 30.08.2021 года № 1
Согласовано с профсоюзным комитетом
протокол от 27.08.2021 г. № 27
Утверждено приказом директора
МБОУ «КСОШ № 4» от 30.08.21 г. № 184

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ
Сертификат: BD F6 1B A4 27 B2 B6 26 39 11
Владелец: Коппель Светлана Анатольевна
Действителен: с 06.04.2021 по 06.04.2026

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 4»

г. Кингисепп

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кингисеппская средняя общеобразовательная школа № 4» (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. 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 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

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{Ф}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

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

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

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

2.2. Расчетная величина (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	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Библиотекарь	1,8
Заведующий библиотекой	2,6
Завхоз	1,55
Лаборант	1,30
Делопроизводитель, секретарь	1,20
Дворник, гардеробщик, вахтер	1,05
Уборщик	1,05
Рабочий по зданию	1,20
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
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 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. 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

3.8. 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.

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

3.10. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

3.11. 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.

3.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются 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 Кингисеппскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

Основанием для не назначения 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 – 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, квартал, полугодие, год.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе 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 без учета повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному критерию.

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.9. 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 или календарный год.

4.10. 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.

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

4.12. 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

4.13. 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.

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

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

4.16. 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.

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

4.18. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

4.20. Премиальная 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.

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

4.21. Работникам учреждения производятся премиальным 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.

4.22. 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

5.1. 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 тарификационной комиссией на основе оценочного листа работника.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в тарификационную комиссию 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 тарификационной комиссии и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно не измеряемым критериям оценки деятельности тарификационной комиссией проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. 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.

6.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в тарификационную комиссию.

6.8. Тарификационная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым

может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

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

Принято с учетом мнения
профсоюзного комитета школы
Протокол от 27.08.2021 г. № 27

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений
тарификационной комиссией / комиссией по оплате труда

1 Тарификационная комиссия / комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относится:

определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

расчет выплат компенсационного характера;

расчет выплат стимулирующего характера;

проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;

проведение оценки деятельности работников учреждения;

выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:

запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;

определять повестку дня своих заседаний;

приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Директор учреждения не входит в состав комиссии.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

10 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12 Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже, чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13 В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

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

16 Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

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

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

19 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20 Решение комиссии направляется директору учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

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
1-4 классов, по иностранному языку и черчению	10% РДО
Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <5>	20% ставки заработной платы
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <6>	20% ставки заработной платы

<1> Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости (25 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 с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.
<4> Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени, но не более 5000 рублей на работника в месяц.
<5> 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.

<6> 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.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

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

I. Премиальные выплаты по итогам работы для всех должностей педагогических работников

1. Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Размер выплаты, в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1.	Разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, в том числе курсов внеурочной деятельности	до 10 %
1.2.	Проверка работ ВПР, ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ в репетиционный период	до 10 %
1.3.	За организацию работы школьного музея, учебных кабинетов, учебных мастерских,	до 40 %
1.4.	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещания при директоре	до 10 %
1.5.	За руководство клубами (ШСК, ЮИД, ЮП, Юнармия и др.)	до 10 %
1.6.	За проведение 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, района или области	до 10 %
1.7.	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)	до 50 %
1.8.	Координация работы электронного журнала	до 30%
1.9.	Координация расписания учебных занятий	до 100 %
1.10.	Руководство школьными методическими объединениями учителей	до 20 %
1.11.	За качественную работу по наставничеству	до 100 %

1.12.	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: руководитель, член консилиума	до 30 %
1.13.	За организацию бесплатного питания	до 50 %
1.14.	Заполнение электронных баз, мониторингов, подготовка и сдача отчетности	до 20 %
1.15.	За организацию фото и видеосъемок школьных событий	до 30 %
1.16.	За организацию работы по защите прав ребенка	до 30 %.
1.17.	За организацию и проведение школьных массовых мероприятий	до 40%
1.18.	Работа с информационными системами	до 40 %

2. Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся:

№ п/п	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
2.1.	Проведение обязательной профилактической работы с родителями, чьи дети состоят на внутришкольном учете	до 10 %
2.2.	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	до 10 %
2.3.	Обеспечение участия родителей в реализации образовательных программ в учреждении: в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении праздников, экскурсий, походов и т.п.	до 10 %
2.4.	Участие в деятельности «Педагогического лектория для родителей»	до 10 %

3. Исполнительская дисциплина педагогического работника

№ п/п	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
3.1.	Соблюдение требований к ведению документации: отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документации, своевременность предоставления документации	до 10 %
3.2.	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	до 10 %
3.3.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), жалоб в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	до 10 %
3.4.	Реализация плана самообразования	до 10 %

4. Результаты внеучебных достижений обучающихся и воспитательной работы

№ п/п	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
4.1.	Проведение в рамках преподавания учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов образовательной программы) олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п.	до 30 %
4.2.	Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, проводимых в рамках внеурочной деятельности	до 100 %
4.3.	Вовлеченность обучающихся в предметные и межпредметные учебные проекты: участие в предметных и межпредметных учебных проектах не менее трех обучающихся в каждом классе	до 30 %
4.4.	Участие в разработке и осуществлении общешкольных образовательных, воспитательных проектов учреждения	до 30 %

5. Профилактическая работа с учащимися

№ п/п	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
5.1.	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	до 30 %
5.2.	Осуществление индивидуальной профилактической работы	до 30 %
5.3.	Отсутствие случаев травматизма учащихся	до 30 %
5.4.	Организация летнего оздоровительного отдыха	до 30 %
5.5.	Отсутствие учащихся, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам учебные занятия	до 15 %

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

6. Результаты учебных достижений учащихся по итогам учебного года

№ п/п	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
6.1.	Средний балл ЕГЭ / ОГЭ по предмету в классе – не ниже муниципального уровня	до 10 %
6.2.	Результаты ЕГЭ у учащихся – выше 90 балла	до 10 %
6.3.	Высший балл ОГЭ выпускников 9 класса	до 10 %
6.4.	Отсутствие выпускников 11 / 9 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ / ОГЭ	до 10 %
6.5.	Доля учащихся, подтвердивших на ЕГЭ или ОГЭ годовую отметку по предмету, – не ниже 90 процентов	до 10 %
6.6.	Доля учащихся, подтвердивших на ВПР годовую отметку по предмету, – не ниже 80 процентов	до 10 %

6.7.	Отсутствие учащихся, получивших отметку «2» на промежуточной аттестации и условно переведенных в следующий класс	до 10 %
6.8.	Доля учащихся, получивших на промежуточной аттестации отметки «4» и «5» по предмету, выше 50 процентов	до 10 %
6.9.	Количество учащихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами Всероссийской олимпиады школьников на различных уровнях	до 10 % за каждого победителя/призера

7. Оценка качества образования родителями (законными представителями) учащихся

№ п/п	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
7.1.	Доля родителей (законных представителей) учащихся, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), более 80 %	до 10 %

8. Занятие педагогическим работником первого или призового места в конкурсах различного уровня

№ п/п	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
8.1.	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	до 50 %

9. Охват учащихся мероприятиями образовательных программ учреждения

№ п/п	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
9.1.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся, - не менее 80 процентов	до 10 %

III. Стимулирующая надбавка по итогам работы для социального педагога

10. Результативность профилактической работы

№ п/п	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
10.1.	Доля детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, из числа детей «групп риска» и детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях – более 80 процентов	5%
10.2.	Количество учащихся, совершивших правонарушения за учебный год – не более 3 процентов от общего количества учащихся	5%
10.3.	Количество учащихся, совершивших антиобщественные действия за учебный год – не более 1 процента от общего количества учащихся	5%

10.4.	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%
10.5.	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%
10.6.	Снижение количества учащихся, употребляющих алкогольную и спиртосодержащую продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе – на 10 процентов к уровню предыдущего учебного года	5%
10.7.	Количество учащихся, к которым в учебном году были применены меры дисциплинарного взыскания – не более 5 процентов от общего количества учащихся	5%
10.8.	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%
10.9.	Реализация проектов и программ по работе с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	5%

IV. Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагога-библиотекаря

11. Результативность реализации образовательных программ

№ п/п	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
11.1.	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных и учебно-методических пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	5%
11.2.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе учреждения или посещающих факультативы в рамках внеурочной деятельности по профилю библиотечного дела, от общего числа учащихся	5%
11.3.	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	5%
11.4.	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.)	5%
11.5.	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа учащихся	5%

V. Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагога-психолога

12. Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ

№ п/п	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
12.1.	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактические программ	5 %
12.2.	Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей) обучающихся	5 %

12.3.	Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики обучающихся	5 %
12.4.	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 %
12.5.	Положительная динамика показателей 5.1, 5.3, установленных приказом Минпросвещения России от 13 марта 2019 г. № 114	5 %
12.6.	Занятие первого или призового места в конкурсах различного уровня	До 50 %

VI. Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителя-логопеда

13. Положительная динамика коррекционной работы

№ п/п	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
13.1.	Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	20 %
13.2.	Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов	30 %

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

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

14. Стимулирующая надбавка

№ п/п	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
14.1.	отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.)	До 50 %
14.2.	отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность)	До 30 %
14.3.	отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	До 30 %
14.4.	сокращение времени выполнения ремонтных и иных работ	До 50 %
14.5.	Предотвращение краж, проникновения в учреждение	До 40 %
14.6.	оперативное устранение нештатных ситуаций	До 100%
14.7.	сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы)	До 100 %
14.8.	выполнение новых или нетиповых задач	До 100%
14.9.	выполнение нестандартных, редко повторяющихся работ	До 100%
14.10.	разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	До 80 %
14.11.	координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	До 80 %
14.12.	образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади (для уборщиков служебных помещений)	До 100 %
14.13.	дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	До 100 %
14.14.	Качественное ведение документации	До 100%
14.15.	Качественная работа с информационной системой	До 100 %

15. Премиальные выплаты по итогам работы

Для педагогических работников работа с ИС включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности».

Для остальных должностей (АУП,УВП) работа с ИС выглядит следующим образом:

№ п/п	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
15.1.	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	До 50 %
15. 2.	Регулярная работа с информационной системой (ИСИ): 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	До 50 %
15. 3.	Работа в ФИС ФРДО	До 25 %
15. 4.	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	До 50 %
15. 5.	Работа в ЕГИССО	До 25 %
15. 6.	ГИС СОЛО	До 50 %
15. 7.	Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	До 50 %
15. 8.	Работа на портале «Образование ЛО» по приему детей в 1 класс	До 50 %
15. 9.	Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	15 %
15. 10.	Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодекларацией	До 25 %
15. 11.	Ведение отчетности по энергосервисному договору	До 25 %
15. 12.	Работа в программе по питанию «Вижен-Софт»	5 %
15. 13.	Аверс	10 %
15. 14.	Работа в РГИС «Энергоэффективность»	До 25 %
15. 15.	Заполнение отчетности СЗВ-ТД	До 25 %
15. 16.	Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	До 30 %
15. 17.	Введение по указанию директора учреждения текущей информации в банк данных	15 %

Для педагогических работников кадровая работа включается в состав показателя «Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности»

Кадровая работа для остальных должностей (АУП,УВП)

№ п/п	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
15. 18.	Работа в тарификационной комиссии / комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	До 25 %
15. 19.	Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии, секретарю комиссии, члену комиссии	До 25 %
15. 20.	Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	До 15 %

15. 21.	Работа ответственного по охране труда	До 30 %
15. 22.	Ведение табеля учета рабочего времени	5 %
15. 23.	Заполнение, регистрация и хранение листков нетрудоспособности	5 %
15. 24.	Участие в расследовании несчастных случаев	5 %
15. 25.	Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	5 %
15. 26.	Ведение воинского учета и бронирования работников	До 25 %
15. 27.	Ведение документации по учету и движению кадров	До 25 %
15. 28.	Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	До 25 %
15. 29.	Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	До 50 %

Организационная работа *(учитывает дополнительный объем работ)*

№ п/п	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
15. 30.	Изготовление декораций, реквизита к мероприятиям учреждения	До 25 %
15. 31.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону	До 50 %
15. 32.	Участие в генеральных уборках (в отношении работников, в обязанности которых участие в генеральных уборках не входит)	До 25 %
15. 33.	Изготовление маточных дез.растворов	До 15 %
15. 34.	Эстетическое оформление территории учреждения	5 %

Эффективность труда работника *(за результат)*

№ п/п	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
15. 35.	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	5 %
15. 36.	Наличие экономии энергоресурсов	5 %

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

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

16. Стимулирующая надбавка по итогам работы

Основная деятельность

№ п/п	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
16. 1.	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	до 50 %
16. 2.	Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	до 50 %
16. 3.	Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ	до 50 %
16. 4.	Наличие публикаций в научных изданиях	до 50 %
16. 5.	Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением	до 50 %
16. 6.	Успешное проведение мероприятий городского уровня	до 50 %

Кадровая работа

№ п/п	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
16.7.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	5 %
16. 8.	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	15 %
16. 9.	Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	5 %
16. 10.	Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	До 25 %
16. 11.	Наличие заключенных договоров о целевом обучении	5 %

Финансовая деятельность

№ п/п	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
1.12.	Экономия энергоресурсов	5 %
1.13.	Привлечение средств добровольных пожертвований от родителей и социальных партнеров	До 25 %

Исполнительская дисциплина

№ п/п	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
1.14.	Отсутствие замечаний по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	До 25 %
1.15.	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)	До 35 %

Выполнение плана самообразования

№ п/п	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
1.16.	Прохождение курсов повышения квалификации по управленческой тематике	3 %

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «КСОШ № 4»,
утвержденному приказом директора
от «30» августа 2021 г. № 184

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

ФИО работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Размер выплаты
1				
2				
3				
4				
5				
	Эффективность и качество выполненной работы (экспертная оценка деятельности работника комиссии по оплате труда)			
	Итого			