

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Беседская основная общеобразовательная школа»
(МОУ «Беседская ООШ»)**

Рассмотрено
на заседании Педагогического совета
МОУ «Беседская ООШ»
протокол №1 от 29.08.2019

Утверждено
Приказом МОУ «Беседская ООШ»
№ 115 от 30.08.2019

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Беседская основная общеобразовательная школа»**

*СОГЛАСОВАНО
общим Собранием работников
МОУ «Беседская ООШ»
Протокол от 29.08.2019 № 1*

*С учетом мнения
Профсоюзной организации
МОУ «Беседская ООШ»
Протокол от 29.08.2019 № 1*

I. Общие положения

1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников **Муниципального общеобразовательного учреждения «Беседская основная общеобразовательная школа»** (далее – учреждение).

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 Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора (заведующего) учреждения.

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

5. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера;
социальных выплат.

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно - постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты за ученую степень, государственные, ведомственные награды, спортивные звания;

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке.

9. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

10. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

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

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения;

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

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.

12. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

13. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда / тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда / тарификационной комиссии утверждаются приказом учреждения.

14. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

15. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная Постановлением администрации Волосовского муниципального района.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях,

утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

17. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 1.

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30
2.	Первая	20

18. Размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 2.

Таблица 2. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному)
-------	------------------	----------------------	---

			окладу), ставке заработной платы или в руб.
1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	Педагогические работники	До 20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2.	Трудовая деятельность в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	<i>Указать профессии, должности, предусмотренные штатным расписанием, в соответствии с Постановлением № 2092-п</i>	До 20%
3.	Трудовая деятельность в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	<i>Указать должности</i>	До 20%
4.	Трудовая деятельность в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья	Работники, непосредственно работающие в таких классах (группах)	До 20%
5	Трудовая деятельность в оздоровительном лагере	Педагогические работники	До 15%

III. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

19. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

20. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

21. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

22. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет: работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – двойную часовую тарифную ставку;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад (должностной оклад) и не выработавшему месячную норму рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным оплачиваемым отпуском устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

23. При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

24. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

26. Выплата за исполнение трудовых обязанностей классного руководителя в размере 2000 рублей устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе составляет 14 человек, если меньшая наполняемость не предусмотрена нормативными правовыми актами.

При более низкой наполняемости указанная выплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и установленной наполняемости.

27. Выплата за проверку тетрадей, письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной наполняемости класса и наполняемости. Если проверка тетрадей, письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов учебной нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание; единовременные премии.

Выплаты за высокие результаты работы

29. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 1).

30. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом учреждения.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя).

31. Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:

до 25 августа на очередной учебный год (условно-постоянная часть)

до 29 числа каждого месяца (переменная часть)

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложениями 1, устанавливаются на основании:

Сведений информационной отчетности предоставляемыми: заместителем директора по УВР, заместителем директора по ВР, председателем методического совета школы, заведующим хозяйством школы;

расчетов комиссии по оплате труда.

32. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты за ученую степень

33. Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;

за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

34. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы.

35. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

36. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, выплаты за ученую степень кандидата наук не производятся.

Выплаты государственные, ведомственные награды, спортивные звания

37. Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания составляет:

государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

ведомственные награды – до 20 процентов;

спортивные звания – до 10 процентов;

награды Ленинградской области – 20 процентов.

38. Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

39. Выплаты за спортивное звание устанавливаются:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) физкультурно-спортивной или туристско-краеведческой направленности.

Единовременные стимулирующие выплаты

40. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:
по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);
за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

41. При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды) учитывается:
успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;
превышение плановых и нормативных показателей работы;
инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;
качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);
обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

42. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 1.

43. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);
связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;
требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;
связана с решением новых или нетиповых задач;
выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;
связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;
охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;
способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

44. Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

45. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по учреждению.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

46. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

недостижение средних по Вологовскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

V. Иные вопросы оплаты труда

47. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год.

48. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

49. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

50. Работникам, проработавшим неполный месяц, за фактически отработанное время выплачиваются:

выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;

выплаты, отнесенные к переменной части заработной платы, за исключением единовременных премий.

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные стимулирующие выплаты установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций
Вологовского муниципального района**

1. Условно – постоянная часть

	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностного оклада</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П1	Исполнение обязанностей заместителя директора по УВР	До 100%	ежемесячно	
П2	Исполнение обязанностей заместителя директора по ВР	До 100%	ежемесячно	
П3	Организация массовой спортивно - оздоровительной деятельности	До 20%	Ежемесячно	
П4	Руководство спортивным залом школы, спортивной площадкой (стадионом)	10%	Ежемесячно	
П5	Заведование школьным музеем	До 50%	Ежемесячно	
П6	Руководство детскими творческими объединениями	До 30%	Ежемесячно	
П7	Дополнительные виды психолого - педагогических услуг в рамках опытно-экспериментальной работы школы (ОЭР)	До 10%	Ежемесячно	
П8	Ответственность за безопасность ОУ	До 25%	Ежемесячно	
П9	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей главного бухгалтера, бухгалтера (электронная программа «Сбербанк») Эффективная работа по электронному документообороту. Электронная сдача отчетов по персонализированному учёту. Работа с сайтом ГМУ, сайтом Гос. закупок	До 100%	Ежемесячно	
П10	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал работников бухгалтерии	До 50%	Ежемесячно	определяется на момент тарификации
П11	Ответственность за горячее питание, обеспечение учащихся молоком	До 30%	Ежемесячно	
П12	Руководство профсоюзной организацией.	До 10%	Ежемесячно	

П13	Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта.	До 20%	Ежемесячно	
П14	Формирование плана работы на месяц.	До 10%	Ежемесячно	
П 15	Ответственность за информатизацию ОУ	До 30%	Ежемесячно	
П16	Руководство районным или школьным методическим объединением	До 10%	Ежемесячно	
П17	Выполнение функций секретаря педагогического совета	До 5%	Ежемесячно	
П18	Руководство научным обществом школы	До 10%	Ежемесячно	
П19	Ведение предметов внеурочной деятельности	По стоимости академического часа конкретного учителя	Ежемесячно	
П20	Исполнение обязанностей организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы (делопроизводитель)	До 100%	Ежемесячно	
П21	Индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой) аттестации(9 кл.)	По стоимости академического часа конкретного учителя	Ежемесячно	
П22	Заведование учебными кабинетами	До 20 %	Ежемесячно	
П23	Работа в малокомплектных классах	До 30%	Ежемесячно	
П24	Исполнение обязанностей заведующего библиотекой	До 30%	Ежемесячно	
П25	Интенсивность и высокое качество труда: заведующего хозяйством	До 30 %	Ежемесячно	
П26	Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы: уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному	До 30%	Ежемесячно	

	обслуживанию и ремонту здания			
П27	Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы: гардеробщика	До 30%	Ежемесячно	

2. Переменная часть.

Показатели эффективности деятельности по должности «Учитель»

	<i>Показатель</i>	<i>Величина на балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Количество реализуемых образовательных программ	0 - 2	Раз в триместр	
П 2	Эффективность работы классного руководителя с обучающимися (участие в предметных олимпиадах, творческих мероприятиях, спортивных соревнованиях сохранность контингента)	0 - 4	ежемесячно	
П 3	Соответствие результатов текущей и промежуточной аттестации успеваемости	0 - 4	По итогам триместра (четверти, полугодия)	1 б - соответствие 70-79% 2б - соответствие 80-89 % 3б - соответствие 90-97% 4 соответствие 98-100%
П 4	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников:		по итогам участия	Наличие победителей Призёров, по максимальному результату
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	5		
	всероссийский	10		
П 5	Качество подготовки учебного кабинета (класса, музея, учебных мастерских, специализированных кабинетов, учебных мастерских спортивного объекта) к началу учебного года	0 – 2	август	
П 6	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	
П 7.	Высокий уровень подготовки лабораторного оборудования к его использованию, сохранность, образцовое состояние лаборантской и кабинета.	0 – 2	ежемесячно	
П 8	Результативность очного участия обучающихся в предметных,		по итогам участия	Наличие победителей. лауреатов

	творческих конкурсах и пр.			
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	8		
П 9	Участие, результативность участия педагога в конкурсном движении			Участник, лауреат, победитель.
	муниципальный уровень	1 - 3		
	региональный уровень	3-6		
	всероссийский	7 - 10		
П 10	Участие в работе Школы – лаборатории по подготовке участников олимпиадного движения	0 - 6	ежемесячно	
П 11	Качество участия обучающихся Школы – лаборатории во Всероссийской олимпиаде школьников:		по итогам участия	победитель, лауреат Показатель учителя – наставника Школы - лаборатории
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	5		
	всероссийский уровень	10		
П 12	Охват питанием учащихся класса (по нормативам района – не менее 98%)	0 - 3	ежемесячно	Критерий классного руководителя, при выполнении нормативов по району
П 13	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
П 14	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0 - 2	ежемесячно	
П 15	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П 16	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации, отчётности.	0 - 2	ежемесячно	

П 17	Эффективность работы классного руководителя с учащимися, склонными к правонарушениям	0 – 2	ежемесячно	Не совершили правонарушений, не получили замечаний, принимали участие в классных и общешкольных мероприятиях.
П 18	Обеспечение охвата обучающихся класса дополнительным образованием (по нормативам района – 100%)	0 - 2	ежемесячно	Критерий классного руководителя, при выполнении нормативов по району
П 19	Организация профориентационной работы с обучающимися	0 - 2	ежемесячно	Проведение мероприятий, способствующих выбору профессии
П 20	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 4	Ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
П 21	Организация и участие в летней оздоровительной кампании	0 – 5	по факту	
П 22	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога, классного руководителя	0 - 2	ежемесячно	
П 23	Трансляция опыта работы		по факту	
	школьный уровень	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	6		

П 24	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ОО, работе школьных комиссий, методических советов, объединений, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования	0 - 5	по факту	
П 25	Качество индивидуальной работы с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой аттестации)	0 - 2	по итогам года	
П 26	Отсутствие необъективных результатов по итогам работ независимой оценки качества образования (ВПР, НИКО, метапредметные к.р. и др.) Соответствие текущей успеваемости и итоговой аттестации обучающихся	0-2	по факту	
П 27	Осуществление наставничества молодым педагогам	2	ежемесячно	
П 28	% качества обученности по итогам учебного периода (по сложности предметов и среднему показателю):		один раз в триместр	
	1 уровень	2		
	2 уровень	3		
	3 уровень	4		

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Педагог дополнительного образования» (на ставку педагогической нагрузки)**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Результативность очного участия воспитанников в творческих конкурсах и пр.		по итогам участия	Наличие победителей. лауреатов
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	8		

П 2	Организация творческих выставок, отчетов, презентаций о деятельности кружка, секции	1 2 3	по факту	
	школьный уровень	0, 5		
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	2		
П. 3	Проведение открытого занятия кружка, секции...	1	по факту (с предоставлением сценария)	
П 4	Повышение квалификации за рамками обязательных требований	1	по факту предоставления сертификата, свидетельства, удостоверения	участие в семинарах, прохождение дистанционных КПК
П 5	Организация и проведение социальных акций на уровне	1 2 3	по результатам работы	
	школьный уровень	1		
	муниципальный уровень	3		
	региональный уровень	5		
П 6	Наличие положительных отзывов о деятельности педагога	0, 5	по результатам диагностики, мониторинга	
П 7	Отсутствие замечаний по ведению документации	0 – 1	по результатам ВШК, проверок контролирующих органов	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Воспитатель ГПД»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы образовательной организации	0 – 1	1 раз в год	
П 2	Сохранение контингента воспитанников	0 – 2	ежемесячно	

П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Отсутствие замечаний по ведению документации	0 – 2	по результатам ВШК, проверок контролирурующих органов	
П 5.	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями.	0 – 2	ежемесячно	
П 6.	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников.	0 – 2	ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности по должностям
«Гл. бухгалтер»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 - 1	ежемесячно	
П 2	Качественное ведение документации	0 - 2	ежемесячно	
П3	Повышение квалификации	0 -1	по факту	
П4	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	0 -1	по факту	
П5	Система работы с администрацией по курируемым направлениям в соответствии с функциональными обязанностями	0 -2	ежемесячно	
П6	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	0 -2	ежемесячно	
П7	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса, нашедших отражение в административных актах.	0 -1	ежемесячно	
П8	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	0 -2	ежемесячно	
П9	Своевременное исполнение бюджетных операций	0 - 0, 5	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Завхоз»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – 1	ежемесячно	
П 2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0 – 1	ежемесячно	
П 3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – 1	ежемесячно	
П 4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 1	ежемесячно	
П 5	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0 – 1	ежемесячно	
П 6	Работа школы безаварийных ситуаций	0 – 1	ежемесячно	
П 7	Работа по озеленению и благоустройству школы	0 – 1	по факту	
П 8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	0 – 1	по факту	

Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала образовательных организаций

«Гардеробщик»

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0- 2	ежемесячно	
П2	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0 - 2	ежемесячно	
П3	Работа по озеленению помещения	0 - 1	ежемесячно	
П4	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0 - 1	ежемесячно	
П5	Отсутствие травмирования на территории	0-1	ежемесячно	

П6	Обеспечение пропускного режима	0-1	ежемесячно	
П7	Качественное проведение генеральной уборки	0-1	ежемесячно	
П8	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов-	0-1	ежемесячно	

«Уборщик служебных помещений»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 2	ежемесячно	
П 2	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 1	ежемесячно	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Участие в общих мероприятиях школы (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям.)	0 – 1	ежемесячно	
П 5	Обеспечение пропускного режима	0 – 1	ежемесячно	
П 6	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 2	ежемесячно	
П 7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 1	ежемесячно	

«Сторож»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П 2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирурующих органов в текущем периоде	0 – 2	ежемесячно	
П 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0 - 2	по факту	
П 5	Оперативность выполнения поручений	0 – 2	ежемесячно	

	завхоза школы			
П 6	Обеспечение пропускного режима	0 – 2	ежемесячно	

**«Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту здания»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность Выплаты	Примечание
П 1	Качественный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0 - 2	ежемесячно	
П 2	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 1	ежемесячно	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 3	ежемесячно	
П 4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0 – 4	ежемесячно	

VI. Общие положения. Дошкольное образование.

1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Беседская ООШ» дошкольное образование (далее – учреждение).

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 Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

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

5. Заработная плата работников состоит из:

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

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за ученую степень, государственные, ведомственные награды, спортивные звания;

- выплаты за квалификационную категорию;

- выплаты стимулирующего характера, согласно приложению №1 настоящего положения.

К переменной части фонда оплаты труда относятся:

- выплаты стимулирующего характера, согласно приложению №2 настоящего положения;

- социальные выплаты.

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке. Условно-постоянная часть устанавливается приказом руководителя учреждения, сроком не более чем на 1 год.

9. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

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

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- при увеличении стажа непрерывной работы (стажа работы в учреждении, в отрасли), выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения;

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

- 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.

11. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом учреждения.

13. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

VII. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная Постановлением администрации Волосовского муниципального района.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

3. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 1.

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
3.	Высшая	30
4.	Первая	20

VIII. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

7. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – двойную часовую тарифную ставку;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад (должностной оклад) и не выработавшему месячную норму рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным оплачиваемым отпуском устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

8. При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

9. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

IX. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за ученую степень;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание;
- единовременные стимулирующие выплаты.

Выплаты за высокие результаты работы

2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение №2).

3. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом руководителя учреждения.

4. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:

- до 23 числа каждого месяца

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением №2, устанавливаются на основании:

- информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением №3;
- расчетов комиссии по оплате труда.

5. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты за ученую степень

6. Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;
- за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

7. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы.

8. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, выплаты за ученую степень кандидата наук не производятся.

Выплаты государственные, ведомственные награды, спортивные звания

10. Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания составляет:

государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

ведомственные награды – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

спортивные звания – до 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

награды Ленинградской области – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

11. Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

12. Выплаты за спортивное звание устанавливаются:

- работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

- работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) физкультурно-спортивной или туристско-краеведческой направленности.

Единовременные стимулирующие выплаты

13. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);

- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

14. При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;

- превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;

- качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);

- обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

15. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);

- связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;

- требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;

- связана с решением новых или нетиповых задач;

выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;

- связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;
- способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

16. Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

17. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по учреждению.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

18. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- не достижение средних по Волосовскому муниципальному району значений показателей;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Х. Социальные выплаты

1. Работникам, основным местом работы которых является учреждение в целях социальной поддержки может быть оказана материальная помощь в размере:

- к юбилейным датам и профессиональным праздникам – 3000 рублей;
- 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 – 5000 рублей;
- 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.) – 5000 рублей;
- 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 работника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение - 5000 рублей.

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления педагогического работника.

XI. Иные вопросы оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате: за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год.

2. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Работникам, проработавшим неполный месяц, за фактически отработанное время выплачиваются:

- выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;

- выплаты, отнесенные к переменной части заработной платы, за исключением единовременных премий.

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные стимулирующие выплаты установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Показатели эффективности деятельности работников муниципального образовательного учреждения «Беседская ООШ» дошкольное образование

Приложение 1

1. Условно – постоянная часть работников МДОУ

	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностного оклада, с учетом количества ставок</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П. 1	Интенсивность и высокое качество труда: - заведующего хозяйством	0 - 100%	ежегодно	
П. 2	Сложность и напряжённость труда	0- 30%	ежегодно	
П. 3	Работа в АИС ЭДС	0 -30%		
П. 4	Заведование спортивным залом, музыкальным залом, спортивной площадкой (стадионом)	0 - 10%		
П. 5	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ОУ	0 - 100%		
П. 6	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	20%		
П. 7	Работа в группах кратковременного пребывания	0-30%		
П. 8	Работа по охране труда и технике безопасности	0-25%		
П. 9	Работа по ГО и ЧС	0-25%		
П. 10	Работа по антитеррористической защищенности	0-25%		
П. 11	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей	0 - 100%		
П. 12	Увеличение объема работ, не входящих в основной функционал	0- 50%		определяется на момент тарификации
П. 13	Методическая работа с кадрами, руководство методическим объединением	0- 50%		
П. 14	Выполнение функций секретаря педагогического совета, общего собрания трудового коллектива	0- 5%		
П. 15	Заведование участком	0-30%		
П.16	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего.	0- 100%		
П. 17	За выслугу лет, стаж непрерывной работы:	5%		определяется на момент тарификации

	1 – 5 лет			определяется на момент тарификации
	5-10 лет			
		10%		
	Более 10	15%		

Приложение 2

2. Переменная часть.

Показатели эффективности деятельности работников муниципального образовательного учреждения «Беседская ООШ» дошкольное образование по должностям:

«Воспитатель»

№ п/п	Показатель	количество баллов	Периодичность выплаты	Примечания
П. 1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждении в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 - 6	ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в учреждении в соответствии с ФГОС ДО
П. 2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0 - 2	по факту	
П. 3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне учреждения	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П. 4	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0 - 5	ежемесячно	- посещаемость составляет от 80 до 100%, 5 баллов - ранний возраст 75% - 100% -5 баллов - посещаемость составляет от 75% до 79% - 3 баллов

				- ранний возраст 70%- 74% - 3 баллов
П. 5	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников учреждения (группы)	0 - 5	ежемесячно	Снижение уровня или на том же уровне - 5 баллов, увеличение уровня заболеваемости - 0 баллов
П. 6	Отсутствие травматизма у воспитанников учреждения (группы учреждения) во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
П. 7	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте учреждения	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет- сайты 5 б - районные издания 2 б – сайт учреждения
П. 8	Очное участие воспитанников учреждение, (группы) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
П. 9	Наставничество.	0 - 5	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.
П. 10	Участие в общественной жизни учреждения	0 - 5	по факту	работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.), Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
П. 11	Участие педагогов в коллегиальных органах управления учреждением, работе школьных комиссий, методических советов, объединений, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования	0 - 5	по факту	
П.	Эффективность работы с	0 - 5	ежемесячно	взаимодействие с семьями

12	родителями:			воспитанников (доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями).
П. 13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	0 - 2	ежемесячно	
П. 14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 - 5	ежемесячно	разработка и использование в работе проектов, компьютерные презентации, использование инновационных методик, технологий, адаптация воспитанников
П. 15	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: -обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; -осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; - положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)	0 - 9	По факту	
П. 16	Сложность и напряжённость в работе	0 - 10	по факту	выполнение дополнительных обязанностей, не включенных в перечень должностных
П. 17	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 4	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.

П 18	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0 – 2	ежемесячно	
П. 19	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П 20	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	
П 21	Работа с детьми с ОВЗ	0 - 2	ежемесячно	

«Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
П. 1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждения в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 - 6	ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в учреждении в соответствии с ФГОС ДО
П. 2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0 - 2	по факту	
П. 3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне учреждения	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		

П 4	Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	0 - 10	ежемесячно	в период реализации
П 5	Работа с детьми с ОВЗ	0 – 2	ежемесячно	
П. 6	Отсутствие травматизма у воспитанников учреждения (группы) во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
П. 7	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте учреждения	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет- сайты 5 б - районные издания 2 б – сайт учреждения
П. 8	Очное участие воспитанников учреждения, (группы) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
П. 9	Наставничество.	0 - 5	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.
П. 10	Участие в общественной жизни учреждения	0 - 5	по факту	работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.) Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
П 11	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ОО, работе школьных комиссий, методических советов, объединений, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования	0 - 5	по факту	
П. 12	Эффективность работы с родителями:	0 - 5	ежемесячно	взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведенных с участием родителей

				(законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями).
П. 13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	0 - 2	ежемесячно	
П. 14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 - 5	ежемесячно	разработка и использование в работе проектов, компьютерные презентации, использование инновационных методик, технологий, адаптация воспитанников
П. 15	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: -обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; -осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; - положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)	0 - 9	по факту	
П. 16	Сложность и напряжённость в работе	0 - 10	по факту	выполнение дополнительных обязанностей, не включенных в перечень должностных
П. 17	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 4	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
П. 18	Наличие персонального	0 – 2	ежемесячно	

	сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)			
П. 19	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П. 20	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	

«Младший воспитатель»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
П. 1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 2	ежемесячно	2
П. 2	Активное участие в мероприятиях учреждения. Выполнение организационных, методических и административных поручений	0 – 2	по факту	
П. 3	Качество соблюдения СанПиН	0 – 2	ежемесячно	2
П. 4	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 2	ежемесячно	2
П. 5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	по факту	
П. 6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 2	ежемесячно	1
П. 7	Выполнение работ по благоустройству учреждения, территории, хозяйственных работ	0 – 2	по факту	
П. 8	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	2

«Завхоз»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – 1	ежемесячно	1
П 2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	0 – 1	ежемесячно	1
П 3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – 1	ежемесячно	1
П 4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 1	ежемесячно	
П 5	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	0 – 1	ежемесячно	
П 6	Работа учреждения безаварийных ситуаций	0 – 1	ежемесячно	1
П 7	Работа по озеленению и благоустройству учреждения	0 – 1	по факту	
П 8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирурующих органов в текущем периоде	0 – 1	по факту	

«Дворник»

	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0- 2	ежемесячно	2
П2	Оперативность выполнения поручений завхоза учреждения	0- 1	ежемесячно	1
П3	Работа по озеленению помещения и территории учреждения	0- 1	ежемесячно	
П4	Участие в общих мероприятиях	0- 1	ежемесячно	

	учреждения (субботники, подготовка к мероприятиям)			
П5	Отсутствие травмирования на участке	0-1	ежемесячно	1
П6	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос)	0-1	ежемесячно	1
П7	Обеспечение пропускного режима	0-1	ежемесячно	
П8	Качественное проведение генеральной уборки	0-1	ежемесячно	
П9	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов-	0-1	ежемесячно	

«Уборщик служебных помещений»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 2	ежемесячно	
П 2	Оперативность выполнения поручений завхоза учреждения	0 – 2	ежемесячно	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П 4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботники, подготовка к мероприятиям.)	0 – 2	ежемесячно	
П 5	Обеспечение пропускного режима	0 – 2	ежемесячно	

П 6	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 2	ежемесячно	
П 7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 2	ежемесячно	

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>количес во баллов</i>	<i>Периодичность Выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П 1	Качественный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0 - 2	ежемесячно	
П 2	Оперативность выполнения поручений завхоза учреждения	0 – 2	ежемесячно	
П 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 3	ежемесячно	
П 4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0 – 4	ежемесячно	

"Старший воспитатель"

№ п/п	Показатель	количество баллов	Периодичность выплаты	Примечания
П. 1	Результативное участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	0 - 2	ежемесячно	
П. 2	Совершенствование программно-методического обеспечения УВП (наличие анализа программ педагогов)	0 - 2	по факту	
П. 3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне учреждения	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П. 4	Проведение методических объединений по направленностям	0 - 2	ежемесячно	
П. 5	Наличие системы консультативной работы. Организация и проведение семинаров.	0 - 2	ежемесячно	
П. 6	Диагностическая и аналитическая деятельность (наличие отчетной документации)	0 - 2	ежемесячно	
П. 7	Проведение и организация массовых мероприятий	0 - 5	по факту	
П. 8	Оказание конкретной методической помощи педагогам в подготовке детей к участию в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	1		
	всероссийский уровень	2		
	международный уровень	3		
П. 9	Организационно-методическая помощь педагогам в проведении мастер-классов, открытых занятий и др. (конкретные мероприятия) (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.	0 - 5	ежемесячно	
П. 10	Организационно-методическая работа по сохранению контингента воспитанников (консультации по сохранности контингента; формы и методы, технологии работы) (конкретные мероприятия) с выходом на занятия и	0 - 2	по факту	

	последующим анализом			
П 11	Участие, результативность участия педагогов в конкурсном движении Муниципальный уровень Региональный уровень всероссийский	1-3 3-6 7-10		Участник, лауреат, победитель
П. 12	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
П. 13	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений трудовой дисциплины	0 - 2	ежемесячно	
П. 14	Качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	0 -2	ежемесячно	
П. 16	Сложность и напряжённость в работе	0 - 10	по факту	выполнение дополнительных обязанностей, не включенных в перечень должностных
П 20	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	
П 21	Участие в совершенствовании работы по сетевому взаимодействию	0 - 2	ежемесячно	

«Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик», Машинист по стирке и ремонту белья»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность Выплаты</i>	<i>Примечание</i>
П. 1	Качество соблюдения СанПиН	0 – 2	ежемесячно	
П. 2	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 2	ежемесячно	
П. 3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	ежемесячно	

П. 4	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 4	ежемесячно	
П. 5	Выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории, хозяйственных работ	0 – 4	по факту	
П. 6	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0 – 4	ежемесячно	

Приложение №3_
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 30.08.2019 № 115

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____
Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение	Значение	Количество баллов
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
	Сумма баллов			