

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Кузьмоловская средняя общеобразовательная школа № 1»**

РАССМОТРЕНО :
на заседании
общего собрания
работников

(протокол № 1 от 29.08.2022 г.)
ПРИНЯТО:

педагогическим советом
(протокол № 1 от 29 августа 2022)



**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Кузьмоловская средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между Муниципальным общеобразовательным учреждением «Кузьмоловская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Учреждение, МОУ КСОШ №1) и работниками Учреждения (далее - работники) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 (государственная программа) Развитие образования», «Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области 02.07.2020 № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности», Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 3524 от 10.09.2021 «Об утверждении штатных нормативов руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательный персонал), относимых к категории служащих и рабочих для муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, Постановление №3280 от 02.08.2022г. «О внесении изменений в Постановление администрации №3524 от 10.09.2021г.»; во исполнении поручения Президента Российской Федерации от 26.06.2022г. № Пр-1117, на основании письма комитете общего и профессионального образования Ленинградской области от 17.08.2022г. № 19-25329/2022 «О введении ставок советников по воспитанию» для реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации», на основании Распоряжения Комитета по образованию МО «Всеволожского муниципального района» Ленинградской области № 483 от 19.08.2022г. «Об организации работы по введению ставок советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в муниципальных общеобразовательных учреждениях Всеволожского района».

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МОУ КСОШ №1 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и эффективного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение определяет порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за

интенсивность, высокое качество и результаты работы, порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

1.6. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Оплата труда - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами (эффективными контрактами), иными локальными нормативными актами учреждения.

2.2 Заработная плата работников производится из фонда оплаты труда, формируемого исходя из объема средств субсидии, финансово обеспечивающих выполнение муниципального задания, субсидии на иные цели, доходов от иной, приносящей доход деятельности в рамках реализации самостоятельного права на осуществление финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;

- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

2.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

2.5. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

3. Должностные оклады.

3.1. Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливаются соответствующим уполномоченным органом. Данное Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения.

3.3. Оклад (должностной оклад, далее- ДО), 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 3.4. Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности в соответствии с пунктом 3.5. Положения.

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

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 3.4 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 3.5. Положения;

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

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

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

3.5. Размеры межуровневых коэффициентов работников МОУ КСОШ № 1 приведены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом по учреждению соответственно в размере 90% от минимального должностного оклада руководителя.

4. Компенсационные выплаты.

4.1. Компенсационные выплаты, утвержденные Постановлением администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам МОУ КСОШ № 1 указаны в **Приложении № 2**.

4.3. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника (далее-КК) определяется по формуле:

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 4.4. Положения;

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 4.5. Положения;

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 4.7. Положения.

4.4 Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Квалификационная категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

4.5. Коэффициент за почетные, отраслевые звания (далее -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	Коэффициент
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 «Отличник народного просвещения» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

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

4.7. Коэффициент за ученую степень (далее -УС) устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (далее-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

4.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле:

$$VK = DO \cdot KK$$

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

4.9. Компенсационная выплата за классное руководство:

4.9.1 в размере 5000,00 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) из федерального бюджета без учета списочной наполняемости обучающихся в классе.

4.9.2 в размере 5000,00 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) из областного бюджета устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной и для учреждения составляет - 25 человек. Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

4.10. Педагогический работник может осуществлять классное руководство в одном классе. В случае производственной необходимости и с письменного согласия работника может быть установлено классное руководство в двух классах.

4.11. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в **Приложении № 2**, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов. Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому оплата за проверку письменных работ не производится.

5. Фонд стимулирующих выплат.

5.1. Фонд стимулирующего характера формируется в соответствии с распоряжением Комитета по образованию муниципального образования «Всеволожский муниципальный район», устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов учреждения и компенсационных выплат.

- 5.2. В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- премиальные выплаты по итогам работы;
 - стимулирующие выплаты по итогам работы;
 - премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- 5.3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены 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;
 - невыполнение учреждением муниципального задания;
 - утрата, повреждение и причинение 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 назначения выплат стимулирующего характера принимается комиссией по стимулированию с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

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

- в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

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

6. Премиальные выплаты по итогам работы

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц. При наличии экономии фонда оплаты труда могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (учебный, календарный).

6.2. Оценка результатов работы производится на основе показателей критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с **Приложением № 3** к Положению.

6.3. Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться: в процентах к окладу (должностному окладу заработной платы) или в абсолютной величине (рублях). Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

6.4. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к должностному окладу заработной платы.

6.5. Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 6.3 Положения, на базовое количество баллов, набранных работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

6.6. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом руководителя учреждения и действует до внесения изменений. Эквивалент балла в рублях может быть изменен в следующих случаях: изменения штатного расписания учреждения, изменения общей величины фонда оплаты труда учреждения (части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты), изменения расчетной величины, изменения общего количества сотрудников, имеющих надбавки за квалификационную категорию, по прочим причинам,

влияющим на величину общего объема стимулирующих выплат по конкретному источнику финансирования.

6.7. Совокупность КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника - учитывают качество выполненных им работ, а также и объем выполненных работником работ.

6.8. В отношении каждого работника устанавливается не более 10 КПЭ, критериев оценки деятельности

6.9. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности.

7. Стимулирующая выплата по итогам работы

7.1. Стимулирующая выплата по итогам работы может устанавливаться на квартал (в случае определения размера выплаты по итогам работы за квартал), учебную четверть (в случае определения размера выплаты по итогам работы за учебную четверть), год (в случае определения размера надбавки по итогам работы за год учебный или календарный), и до наступления определенных событий – (в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий).

7.2. Оценка результатов работы при установлении стимулирующей выплаты производится на основе показателей эффективности и результативности работников учреждения в соответствии с **Приложением № 4** к Положению.

7.3. Решение об установлении стимулирующей надбавки конкретному сотруднику принимается комиссией по стимулированию и утверждается приказом Руководителя.

8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

- организация устранения последствий аварий и последствий прочих непредвиденных ситуаций в учреждении;
- предоставление информации по разовым запросам, подготовка и сдача отчетности, документации, заполнение мониторингов и баз данных;
- проведение внеплановых мероприятий в учреждении;
- организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня;
- выполнение заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения, учредителя;
- высокий уровень работы по подготовке и проведению мероприятий федерального, областного значения, требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;
- реализация программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных национальными, федеральными, региональными проектами в сфере образования;
- победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок (не ниже регионального уровня);
- проявление работником инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию.
- прочие работы, не предусмотренные вышеуказанным перечнем, но порученные работнику в силу производственной необходимости и требующие значительных затрат трудовых ресурсов.

8.2. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляются по решению Руководителя учреждения, оформляются приказом.

8.3. Основанием для принятия решения о назначении вышеуказанной премии может быть служебная записка непосредственного руководителя сотрудника с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется руководителю учреждения.

8.4. Руководитель учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 8.1. Положения, заявленному размеру премии и принимает окончательное решение.

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

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

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

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

9. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

9.1. Работникам учреждения производятся премиальными выплаты к значимым датам (событиям) (**Приложение №5**):

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

- к юбилейным датам, начиная с 25 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 «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

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

9.3. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при внесении дисциплинарного взыскания.

10. Материальная помощь.

10.1. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи

10.2. Материальной помощью - это выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику по одному из следующих оснований:

— работнику, либо семье умершего работника, либо по представлению непосредственного руководителя. В особых случаях по данному основанию оказывается материальная помощь бывшим работникам, вышедшим на пенсию на основании их заявления - до 15 000,00 рублей.

— смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения – до 15 000,00 рублей.

— особой нуждностью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов, в части сумм, не подлежащих вычету по ст. 219 НК РФ – до 15 000,00 рублей.

— острой необходимости (тяжелой жизненной ситуации) по другим уважительным причинам – до 15 000,00 рублей.

10.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

11. Оплата труда.

11.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации.

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

11.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на 300 рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

11.5 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя технологии, иностранного языка, информатики производится в 50% размере от почасовой оплаты труда.

11.6. Руководитель образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

11.7. При начислении заработной платы сотрудникам направленным в однодневные командировки (служебные разъезды, совещания, семинары, курсы повышения квалификации и т.д.), расчет производится по тарификации, так как однодневные поездки не считаются командировками и соответственно суточные, проезд не оплачиваются.

11.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляется учебный отпуск с сохранением среднего заработка.

11.9 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

12. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

12.1. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

12.2. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- 20 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за предыдущий месяц;
- 05 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за первую половину текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием работников и принимаются на его заседании.

13.2. Положение действует до принятия нового положения, утвержденного на Общем собрании работников в установленном порядке.

Приложение №1
К «Положению
об оплате и стимулировании труда работников
МОУ КСОШ № 1»
(утв. приказом №142 от 29.08.2022)

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов
по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,80	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь	1,20	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,30	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	1,95	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	1,50	1,80
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, методист	1,60	1,90
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ	1,70	2,00

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
уровень	безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Библиотекарь		1,80	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Главный библиотекарь		2,30	

Приложение №2
к «Положению
об оплате и стимулировании труда работников
МОУ КСОШ № 1»
(утв. приказом №142 от 29.08.2022)

Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях Ленинградской области	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %
2	За выполнение функций классного руководителя (федеральный бюджет)	Учителя и преподаватели на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	5000,00 рублей
3	За выполнение функций классного руководителя (областной бюджет)	Учителя и преподаватели на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	5000,00 рублей
4	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранным языкам и черчению	10 %
5	Руководителю школьного спортивного клуба	Учитель, на которого возложены дополнительные обязанности	5000,00 рублей

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Компенсационная выплата устанавливается педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель – логопед, учитель - дефектолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, при выполнении учебной работы по учебным предметам в области искусств (учитель музыки)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре)

Приложение №3
к «Положению
об оплате и стимулировании труда работников
МОУ КСОШ № 1»
(утв. приказом №142 от 29.08.2022г.)

Виды и размеры премиальных стимулирующих выплат за высокие результаты и качество работы в соответствии с критериями (модернизация системы общего образования)

Критерии деятельности	Уровень	Периодичность оценивания	Балл		Источник информации по критерию
			Количество баллов		
1. Результаты обученности (в т.ч. корреляция текущей, промежуточной и итоговой аттестации)	Школьный, муниципальный, региональный, федеральный	1 раз в месяц	от 1 до 15		Внутришкольный контроль
2. Результаты олимпиад	Муниципальный	По графику проведения	Победитель	8	Протоколы олимпиад
			Призер (2 место)	6	
			Призер (3 место)	4	
			Призер	2	
	Региональный	По графику проведения	Победитель	20	
			Призер	10	
Федеральный	По графику проведения	Победитель	30		
		Призер	20		
3. Результаты проектной и исследовательской работы	Школьный	По графику проведения	Победитель	4	Протоколы результатов
			Призер	3	
	Муниципальный	По графику проведения	Победитель	5	
			Призер	4	
			Лауреат	3	
	Региональный	По графику проведения	Победитель	6	
			Призер	5	
			Лауреат	4	
	Федеральный	По графику проведения	Победитель	7	
			Призер	6	
Лауреат			5		
4. Результаты творческих, спортивных и иных конкурсов обучающихся	Школьный	По мере участия	Победитель	1	Протоколы результатов
	Муниципальный	По мере участия	Победитель	5	
			Призер	4	
	Региональный	По мере участия	Победитель	6	
			Призер	5	
	Федеральный	По мере участия	Победитель	7	
Призер			6		
5. Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства	Муниципальный	По мере участия	Победитель	5	Протоколы результатов
			Призер	4	
	Региональный	По мере участия	Победитель	6	
			Призер	5	
	Федеральный	По мере участия	Победитель	7	
			Призер	6	
6. Трансляция педагогического опыта	Школьный	По мере участия	1		План работы
	Муниципальный	По мере участия	от 2 до 5		
	Региональный	По мере участия	от 6 до 10		
	Федеральный	По мере участия	От 11 до 15		
7. Организация социокультурной среды классного коллектива, школьного коллектива	Результаты участия в общешкольных мероприятиях	1 раз в три месяца в 1-4-х классах, 1 раз в четверть в 5-11 –х классах, по мере участия	от 1 до 6 баллов за мероприятие		Внутришкольный контроль
	Организация жизнедеятельности класса	1 раз в три месяца в 1-4-х классах, 1 раз в четверть в 5-11 –х ассах, по мере участия	1 балл за каждое мероприятие, 2 балла – выездное мероприятие		Отчеты классных руководителей, внутришкольный контроль

	Удовлетворенность жизнедеятельностью класса и ОУ обучающимися и родителями (законными представителями)	1 раз в год	65-80%	3	Результаты анкетирования
			81-100%	4	
8. Организация психологической безопасности обучающихся	Школьный	1 раз в месяц	от 1 до 15		Отчеты дежурных администраторов

Приложение №4
к «Положению
об оплате и стимулировании труда работников
МОУ КСОШ № 1»
(утв. приказом №142 от 29.08.2022)

Стимулирующие выплаты по итогам работы работников

1. За руководство школьным методическим объединением в размере - 1000,00 рублей.
2. За организацию социокультурной среды классного коллектива, школьного коллектива - 2000,00 рублей.
3. За стаж непрерывной работы: более 10 лет – 1000,00 рублей.
4. Критерии и размер стимулирующих выплаты за качество выполняемых работ и за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплат (руб.)
1	2	3
1	Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.	до 15 000,00
2	За особые условия труда в общеобразовательном учреждении, работа в двух зданиях и сверхнаполняемость учреждения.	до 5 000,00
3	За исполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе (бесплатное питание), обеспечение молоком	до 20 000,00
4	За исполнение обязанностей диспетчера школьного расписания, ведение журнала замен.	до 25 000,00
5	Обеспечение открытости образовательного учреждения (администрирование школьного сайта, официальной группы организации в социальных сетях)	до 25 000,00
6	За педагогическое наставничество	до 10 000,00
7	Реализация социокультурных проектов	до 15 000,00
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	до 10 000,00
9	За исполнение обязанностей системного администратора	до 20 000,00
10	Осуществление закупочной деятельности в соответствии с законом 44-ФЗ, организация проведение конкурентных закупок, работа с сайтом Государственных закупок (zakupki.gov.ru)	до 25 000,00
11	За контроль и размещение информации на сайте Информация об учреждениях (bus.gov.ru)	до 10 000,00
12	Работа с информационными базами данных (ФИС ФРДО, ЕГИССО, ЕГЭ, ОГЭ, навигатор дополнительного образования, ГИС СОЛО, ПОС и т.д.)	до 25 000,00

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплат (руб.)
1	2	3
13	Руководители пунктов ЕГЭ, ОГЭ, итогового собеседования(9 класс), итогового сочинения (изложения)(11 класс) организация мониторинговых исследований	до 30 000,00
14	За работу оператора на портале «Образование Ленинградской области» по приему детей в 1 класс.	До 25 000,00
15	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, охрану труда	до 30 000,00
16	Планово – экономическая работа, предоставление экономических отчетов, планов ФХД, расчетов для внутреннего пользования, по запросу учредителя, и иных вышестоящих организаций.	До 25 000,00
17	Электронный документооборот с госорганами (ИФНС, ПФР, ФСС, Росстат)	до 10 000,00
18	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности; отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	до 5 000,00
19	Взаимодействие с ПФР по сотрудникам предпенсионного и пенсионного возраста, передача макетов пенсионных дел в ПФР	до 10 000,00
20	Взаимодействие с СЗН по передаче отчетности по квотированию рабочих мест инвалидов	до 5 000,00
21	Ведение кадрового производства, ведение электронных и бумажных трудовых книжек	до 20 000,00
22	Работа с ФСС по проактивным выплатам	до 20 000,00
23	Работа с медицинскими книжками сотрудников ОУ	до 10 000,00

5. Стимулирующие выплаты, установленные в конкретном ОУ, не входящие в круг должностных обязанностей вносятся в дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту) и утверждаются приказом руководителя МОУ КСОШ № 1.

Приложение №5
к «Положению
об оплате и стимулировании труда работников
МОУ КСОШ №1 »
(утв . приказом №142 от 29.08.2022)

Премиальные выплаты

Премиальная выплата	Размер премиальной выплаты	
Качественно выполненная работа	От 500,00 до 40 000,00 рублей	
Юбилей	20,25,30,35,40лет	3 000,00
	45,50,55 лет	5 000,00
	от 60 лет	10 000,00 рублей
Профессиональные праздники	От 500,00 до 30 000,00 рублей	