

Принято с учетом мнения
Работников МБОУ Лопатинская ОШ
Протокол Общего собрания работников
№1 от 28 сентября 2020г.

Приложение
Утверждено
приказом МБОУ Лопатинская ОШ
от «__28__» 09_2020__ г. №_92__

ПОЛОЖЕНИЕ¹
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Лопатинской основной школы

¹ Документ оформлен в соответствии с требованиями к оформлению документов, установленными ГОСТ Р 7.0.97-2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Лопатинской основной школы (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Лукояновского муниципального района, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера.²

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Лукояновского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.³

1.5. Заработная плата работников состоит из:⁴
 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 выплат компенсационного характера;
 выплат за дополнительно возложенные обязанности;
 выплат стимулирующего характера;
 материальной помощи.

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

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

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

1.9. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательной деятельности, на оплату труда работников учреждения.⁵

1.10. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Размер базовой части рассчитывается на основании штатного расписания и тарификации. Размер стимулирующей части рассчитывается как разность фонда оплаты труда и базовой части.

1.11. Базовая часть фонда оплаты труда включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

² В соответствии со статьей 145 ТК РФ условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, **нормативными правовыми актами органов местного самоуправления**, учредительными документами юридического лица (организации). Таким образом, ТК РФ не предусматривает определение условий труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения.

Согласно письму Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации и их индикаторы разрабатываются муниципалитетом

³ По аналогии с п. 11 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583

⁴ ст. 129 ТК РФ. Любые выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, должны относиться к одному из **четырёх** компонентов заработной платы, указанные в данном пункте

⁵ п. 1.10 областного положения

1.12. Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную⁶ и переменную⁷ части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности;

выплаты за выслугу лет;

выплаты за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивные звания;

Иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, составляют переменную часть заработной платы.⁸

1.13. Размеры выплат, входящих в переменную часть заработной платы, в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.⁹

1.14. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».¹⁰

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

при изменении величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) администрацией Лукояновского муниципального образования – с даты введения новых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже,¹² дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов¹³ документов об образовании и (или) о квалификации¹⁴ – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания или спортивного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения, присвоения;¹⁵

⁶ Понятие «условно-постоянная часть заработной платы» используется в ст. 46 ТК РФ

⁷ Понятие «переменная часть в структуре заработной платы» используется в п. 5.11.1 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы

⁸ Апелляционное определение Тверского областного суда от 27.02.2014 по делу № 33-701. цит «Отсутствие денежных средств подтверждается выпиской по лицевому счету о лимитах бюджетных обязательств, доведенных учреждению по статье «зарплата»

⁹ Размер выплат компенсационного характера в абсолютном денежном выражении не меняется, так как данные выплаты относятся к условно-постоянной части заработной платы

¹⁰ Как следует из постановления Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.08.2014 № 17АП-9760/14, экономия фонда оплаты труда, сложившаяся у образовательного учреждения за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, в том числе материальной помощи

¹¹ п. 8 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (далее – Единые рекомендации на 2020 год)

¹² Основным документом для определения стажа, необходимого для установления выплат за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка. Если стаж не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден другими документами, выдаваемыми в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж

¹³ В Единых рекомендациях на 2020 год используется термин «восстановление документов об образовании». ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает не восстановление документов, а получение дубликатов документов

¹⁴ Получение среднего профессионального или высшего образования подтверждают документы об образовании и о квалификации (диплом о среднем профессиональном образовании, диплом бакалавра, диплом специалиста и т.д.). Повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения подтверждается документом о квалификации:

1) удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке;

2) свидетельством о профессии рабочего, должности служащего

¹⁵ Апелляционное определение Нижегородского областного суда № 33-3140: Поскольку при трудоустройстве работник не сообщил о наличии у него правительственной награды, представленные им документы не содержали соответствующих

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.¹⁶

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.¹⁷

1.16. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом учреждения.¹⁸

1.17. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.¹⁹

1.18. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы²⁰

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы формируются путем отнесения должностей служащих, профессий рабочих к соответствующим ПКГ и в случаях, предусмотренных настоящим Положением, применения повышающих коэффициентов.

2.2. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих,²¹ входящим в ПКГ должностей работников образования:²²

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4

сведений, вывод суда первой инстанции о том, что работодатель не знал и не мог знать о праве работника на дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу, обусловленный наличием правительственной награды, представляется правильным

¹⁶ В соответствии с п. 7 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, решение о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук принимает Минобрнауки России.

Таким образом, право на надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникает у работника со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче ему диплома доктора (кандидата) наук

¹⁷ п. 8 Единых рекомендаций на 2020 год

¹⁸ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 07.07.2014 по делу № 33-1814/2014г: Доводы истцов (учителей), что они приняли активное участие во внеклассной работе школы, в подготовке учащихся в соревнованиях, днях здоровья, в дежурстве в период проведения единого государственного экзамена, не могут служить достаточным основанием для получения стимулирующей выплаты, поскольку комиссии [по оплате труда] предоставлено право решать вопрос о том, достигнуты ли педагогическими работниками высокие результаты, требующие дополнительного поощрения. Само по себе участие в мероприятиях, предусмотренных в перечне индикаторов, не свидетельствует о праве на получение стимулирующих выплат, которые в соответствии с Положением по оплате труда работников школы выплачиваются за высокие результаты работы. Таких результатов в работе истцов комиссия [по оплате труда] не усмотрела

¹⁹ Каждый нижестоящий в иерархии правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не может ухудшить его

²⁰ Поскольку данный раздел посвящен формированию окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, из него исключены положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, не образующих оклад (в том числе, о выплатах за выслугу лет, которые перенесены в раздел «Выплаты стимулирующего характера»). Согласно частям третьей и четвертой ст. 129 ТК РФ, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – это размер оплаты труда работника без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (п. 12 Единых рекомендаций на 2020 год)

²¹ Формулировка приведена в соответствии с частью пятой ст. 129 ТК РФ

²² приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

1	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7602
1.2	3 квалификационный уровень	педагог-психолог, воспитатель	7983
1.3	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед	8363

2.3. Размеры должностных окладов для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:²³

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, специалист по закупкам	3574
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	лаборант	3744
2.2	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4096
2.4	4 квалификационный уровень	механик	4956
3	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист, специалист по охране труда	4834

2.4. Размеры окладов для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих:²⁴

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	3435
2	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих		

²³ приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

²⁴ приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

	второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3923

2.5. Размеры должностных окладов для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии:²⁵

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	12559

2.6. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень	
бакалавр	1,1 ²⁶
специалист, магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

2.7. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:²⁷

длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

по возвращении из отпуска длительностью до одного года;

по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;²⁸

при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, осуществляющей образовательную деятельность;

работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», остался один год и менее.

2.8. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других

²⁵ приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

²⁶ В общепринятом смысле коэффициенты выражаются в долях и целых, а надбавки – в процентах

²⁷ п. 8.2.1 регионального отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы

²⁸ Абзац второй п. 5.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2015-2017 годы

случаях производится:²⁹

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

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, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель; воспитатель; 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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.9. 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).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:³⁰

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера;

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

²⁹ Приложение 1 регионального отраслевого соглашения

³⁰ Выплаты компенсационного характера (не все) указаны в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» с учетом следующего:

1. В положении об оплате труда необходимо отражать условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения (пп. а п. 34 Единых рекомендаций на 2020 год).

2. Необходимо обратить внимание на «применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда» (пп. г п. 32 Единых рекомендаций на 2020 год)

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда³¹

3.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1 степени, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 2 степени, составляет 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты отдельным категориям работников за особые условия
труда производственного характера

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Учителям и другим педагогическим работникам за работу в классах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, непосредственно занятым в таких классах	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по двум и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

Выплаты компенсационного характера в других случаях
выполнения работ в условиях, отклоняющихся
от нормальных

3.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.³²

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы рассчитывается следующим образом:³³

³¹ В ст. 147 ТК РФ указан **минимальный размер** повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

³² В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» **минимальный размер** повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.³⁴

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.³⁵

Базой для расчета выплаты за сверхурочную работу является размер должностного оклада, выплат компенсационного характера за работу с вредными условиями труда за час работы, исчисленный в порядке, аналогичном порядку, указанному в пункте 3.4 Положения.³⁶

3.6. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни³⁷ 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).

3.7. 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,³⁸ – 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;³⁹ 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа). Размер часовой ставки определяется в соответствии с пунктом 3.4 Положения;

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.⁴⁰

3.8. 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

³³ Следует отметить, что в отличие от среднего дневного заработка, расчет которого содержится в ст. 139 ТК РФ, расчет среднего часового заработка нормативными правовыми актами Российской Федерации не урегулирован. Действуя по аналогии, в соответствии со ст.ст. 152, 153 ТК РФ, учреждение имеет право самостоятельно урегулировать данный вопрос

³⁴ Данный вариант рекомендован Министерством здравоохранения РФ в письме от 02.07.2014 № 16-4/2059436

³⁵ В соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы **не менее чем** в полуторном размере, за последующие часы – **не менее чем** в двойном размере

³⁶ С учетом постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других»

³⁷ ст. 153 ТК РФ

³⁸ Оплачивается в двойном размере, поскольку данное время не является временем отдыха, т.е. работник не может распорядиться указанным временем по своему усмотрению (ст.ст. 106, 107 ТК РФ)

³⁹ Например, поезд отправляется в воскресенье в 23.35. Следовательно, оплате в двойном размере подлежит один час

⁴⁰ в этом случае требуется согласие работника (ст. 113 ТК РФ)

3.9. Размер выплаты за ненормированный рабочий день водителям автомобилей составляет 25 процентов от должностного оклада.⁴¹

3.10. Размер выплаты за работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня квалификации: I класса – 25 процентов от должностного оклада, II класса – 10 процентов.

4. Доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии		10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ		10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:		
Учителям в общеобразовательных организациях		10
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям		до 15
7. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		25
8. За заведование учебно-опытными участками (в зависимости от объема на время выполнения работ):		

⁴¹ в соответствии с п. 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, ненормированный рабочий день устанавливается водителям легковых автомобилей. Для водителей автобусов ненормированный рабочий день не предусмотрен. При отсутствии в учреждении водителей легковых автомобилей данный пункт исключается

Учителям	до 25
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
10. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	до 20
11. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям и другим работникам	до 25
12. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
14. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
15. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
16. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для классов, осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

5. Выплаты стимулирующего характера⁴²

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:⁴³

- за выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивное звание;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременные премии.

5.2. Работникам, проработавшим неполный месяц,⁴⁴ выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в полном объеме – единовременные премии;
- за фактически отработанное время – за выслугу лет, за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивное звание, за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за выслугу лет

5.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в размере (в процентах от минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по ПКГ):

при выслуге лет от 3 до 5 лет	–	5
при выслуге лет от 5 до 10 лет	–	10
при выслуге лет более 10 лет	–	15

5.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются:

педагогическим работникам – в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала.

остальным работникам – в зависимости от общего стажа работы.

5.5. В стаж работы по специальности, направлению подготовки включаются:

время фактической работы по специальности, направлению подготовки;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации;

⁴² в разделе не указаны предусмотренные муниципальным ПОТ премии за оказание платных образовательных услуг. Оплата такой работы возможна в виде выплат компенсационного характера за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или за совмещение профессий (должностей). Указанные выплаты включены в другие виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты за качество выполняемых работ названы «единовременные выплаты при поощрении и награждении»

⁴³ приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях». «Приведенным приказом определены рекомендуемые стимулирующие выплаты и не наложен запрет на иное поощрение и стимулирование работников.» (апелляционное определение Белгородского областного суда от 03.04.2012 по делу № 33-630)

⁴⁴ в связи с увольнением, временной нетрудоспособностью, отпуском по любым основаниям

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу по специальности, направлению подготовки после окончания призыва.

В стаж работы по специальности, направлению подготовки не включается время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Объем средств, необходимых для осуществления выплат за выслугу лет, рассчитывается на основании штатного расписания и тарификации.

Выплаты за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия,⁴⁵ спортивные звания⁴⁶

5.7. Размер выплат за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивные звания составляет:

государственные награды⁴⁷ – 10 процентов;

ведомственные знаки отличия – 10 процентов;

спортивные звания – 10 процентов.

5.8. Выплаты за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

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

5.10. Объем средств, необходимых для осуществления выплат за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивные звания, рассчитывается на основании штатного расписания и тарификации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

⁴⁵ Перечень государственных и ведомственных наград содержится в:

- 1) Указе Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»,
- 2) приказе Минобрнауки России от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»,
- 3) приказе Минкультуры России от 06.08.2012 № 837 «О ведомственных наградах Министерства культуры РФ»,
- 4) приказе Минспорта России от 17.08.2012 № 88 «О ведомственных наградах Министерства спорта РФ»,
- 5) Общероссийском классификаторе информации о населении. ОК 018-2014

⁴⁶ К спортивным званиям относятся мастер спорта России международного класса, мастер спорта России, гроссмейстер России (п. 5 Положения о Единой всероссийской спортивной классификации, утвержденного приказом Минспорта России от 17.03.2015 № 227)

⁴⁷ В муниципальном ПОТ предусмотрены выплаты только за почетные звания (государственные и ведомственные). Вместе с тем, приложение № 5 к муниципальному ПОТ включает не только почетные звания (например, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством II степени», медаль К.Д. Ушинского). Кроме того, работник может быть награжден и другими наградами, не относящимися к почетным званиям – орденами, медалями, которые также могут служить основаниями для установления выплат стимулирующего характера. В этой связи в настоящем Положении используется более широкое понятие – «государственные и ведомственные награды»

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

5.13. На выплаты за интенсивность и высокие результаты работы направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда, оставшиеся после выплат за выслугу лет, выплат за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, спортивные звания, а также единовременных премий.

5.14. Решение о распределении средств, направленных на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы между педагогическими работниками и работниками, выполняющими административно-хозяйственные функции, принимается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

5.15. Размер стимулирующих выплат (значения показателей) указывается в рублях, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в баллах. Конкретные единицы измерения указываются для каждой категории работников в настоящем Положении.

5.16. При бальной оценке показателей баллы педагогических работников и административно-хозяйственных работников не суммируются.

5.17. При бальной оценке показателя размер выплаты по нему рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю. Стоимость одного балла определяется путем деления размера части стимулирующего фонда для конкретной категории работников, распределяемой на основе бальной оценки, на количество баллов, набранных соответствующей категорией работников по итогам оценки деятельности.

5.18. Распределение переменной части фонда оплаты труда сохраняется в случае изменения ее размера в абсолютном денежном выражении.

5.19. Стоимость балла по каждой категории работников устанавливается приказом учреждения.

5.20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года (12 месяцев).

5.21. Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда⁴⁸ на текущий месяц⁴⁹ и не переносятся на следующие месяцы.

5.22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц или истекший период в следующих случаях:⁵⁰

невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;⁵¹

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 Лукояновскому муниципальному району значений показателей;

⁴⁸ как следует из апелляционного определения Омского областного суда от 29 октября 2014 г. по делу № 33-7164/14, поскольку согласно локальному нормативному акту учреждения осуществление выплат стимулирующего характера за проверку тетрадей и заведование кабинетом не является обязательным и зависит от наличия средств, имеющихся в фонде оплаты труда, у работодателя отсутствует обязанность ежемесячно выплачивать работникам указанные выплаты

⁴⁹ в случае отсутствия данной нормы в Положении об оплате труда возможно решение суда, содержащее в мотивировочной части формулировку «Отсутствие денежных средств не является основанием для отказа истцу в восстановлении трудовых прав... Возможность оказания населению и организациям платных образовательных услуг предусмотрена пунктами 2.5, 2.7 Устава Златоустовского медицинского техникума» (апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.07.2014 г. по делу № 11-6918/2014)

⁵⁰ «Условий, при которых работник лишается ежемесячной стимулирующей выплаты «Положение о приносящей доход деятельности ГОАУ ЯО «Институт развития образования», «Положение об оплате труда работников ГОАУ ЯО «Институт развития образования» не содержат... Учитывая то, что выплата стимулирующего характера является частью заработной платы, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии у работодателя правовых оснований для неначисления выплаты стимулирующего характера, являющейся частью заработной платы» (апелляционное определение Ярославского областного суда от 27.08.2012 г. по делу № 33-4358)

⁵¹ «исходя из положений статей 22, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, суд также пришел к правильному выводу о том, что лишение премии к числу дисциплинарных взысканий не относится и не может рассматриваться как дискриминация» (апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.04.2015 № АПЛ15-100)

невыполнение учреждением муниципального задания;
 утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.⁵²

5.23. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением 1, устанавливаются на основании:

информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением 2;⁵³

расчетов комиссии по оплате труда.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для осуществления ежемесячных выплат

6.1. Оценка деятельности работников проводится ежемесячно:

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника, составляемого по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников до 27 числа текущего месяца.

6.4. Работники учреждения представляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности, самоанализа деятельности - оценочный лист в течение отчетного периода до 25 числа текущего месяца (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

6.6. В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола директор учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом (протоколом) под роспись.

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

6.8. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

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

7. Единовременные премии за выполнение конкретной работы (поручения, задания)⁵⁴

⁵² приказ Росреестра от 01.06.2015 № П/256 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений»

⁵³ представление информации (оценочного листа) должно быть предусмотрено по каждой должности в учреждении. Цит. «отсутствие в коллективном договоре 2009-2011 гг. положения об установлении критериев оценки работы по должности зам. директора ухудшает положение истицы и не может являться основанием для лишения ее возможности получения стимулирующих выплат» (апелляционное определение Липецкого областного суда от 13 ноября 2012 г. по делу № 33-2556/2012) Таким образом, каждый работник имеет возможность для реализации своих прав на получение стимулирующей выплаты

⁵⁴ Предыдущие виды выплат стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, назначаются на определенный срок (квартал, полугодие, год), т.е. носят длящийся характер. В отличие от них, единовременные премии – это разовые выплаты. Единовременные премии предоставляют руководителю более широкую свободу маневра в стимулировании и поощрении персонала учреждения, поскольку они не ограничены четко определенными показателями и могут назначаться, в том числе, за общие результаты работы (например, за добросовестное исполнение трудовых обязанностей)

7.1. Единовременная премия за выполнение конкретной работы (поручения, задания) может быть выплачена работнику, если выполненная (выполняемая) работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

носит важный, имеющий значение для деятельности всего учреждения характер;
требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);
связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;

связана с решением новых или нетиповых задач;
требует применения новых форм и методов организации труда;
выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;

связана с организацией и проведением мероприятий городского, всероссийского, международного уровней;

охватывает значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников учреждения;

улучшает коллективные результаты труда (удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством образования, компетентностью работников, материально-техническим обеспечением учреждения и др.);

улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;

связана с работой в сложных погодных условиях и (или) уборкой большого количества снега.

выполнена с превышением плановых и нормативных показателей работы;

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

За выполнение конкретной работы работника поощряют :

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, работа ДОЛ, на дворовых площадках, сопровождение учащихся на олимпиады, соревнования, конкурсы и т.д., организация спортивно-массовой работы в каникулярный период с учащимися, родителями и педагогами;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.
- за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- подготовка ОУ к новому учебному году (участие в косметическом ремонте в каникулярный период (побелка, покраска и др.);
- благоустройство школьной территории (посадка деревьев, уборка снега, листвы и т.д.)
- организация работы с трудовым отрядом школьников на благоустройстве территории и косметическом ремонте школы ;
- качественное выполнение особо важных и срочных работ;
- повышение уровня квалификации (курсовая подготовка);
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- помощь в хозяйственных работах;

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- другие виды работ (в приказе расшифровать)

Показатели стимулирования для разовых поощрений работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работ.

Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам:

- к юбилейным датам со дня рождения – 30 лет и каждые последующие 5 лет ;
- при выходе на пенсию;
- за многолетнее, добросовестное и успешное исполнение должностных обязанностей
- собственная свадьба;
- рождение ребенка ;
- к праздничным датам (День знаний, День учителя, Новый год, 8 марта (Ж), 23 февраля(М), Майские праздники и др.).

7.2. Единовременная премия за выполнение конкретной работы (поручения, задания) назначается и выплачивается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания) не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

7.3. Для назначения единовременной премии за выполнение конкретной работы (поручения, задания) готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника или директором учреждения и направляется в комиссию по оплате труда.

7.4. Комиссия по оплате труда проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 7.1 настоящего Положения, и заявленному размеру премии. Протокол комиссии по оплате труда направляется директору учреждения.

7.5. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

7.6. Правом на получение единовременных выплат обладают все работники учреждения.

7.7. Единовременная премия за выполнение конкретной работы (поручения, задания) 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.⁵⁵

8. Материальная помощь

8.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – 10000 рублей;

смерти близкого родственника – 4000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости – 5000 рублей;

при рождении первого ребенка – 10000 рублей;

при рождении второго ребенка – 12000 рублей;

⁵⁵ премиальные выплаты по итогам работы за истекший период выплачиваются только работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением (апелляционное определение Владимирского областного суда от 03.05.2012 по делу № 33-1358/2012)

при рождении третьего и последующего ребенка – 15000 рублей;
 при поступлении ребенка в первый класс – 3000 рублей;
 в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 5000 рублей;
 к праздникам: к Дню знаний, Дню учителя (работникам образования), Новому году, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам), Дню учителя (педагогическим работникам) – не менее 1000 рублей;
 к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – 5000 рублей;
 в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

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

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

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

8.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

9. Иные вопросы оплаты труда

9.1. По решению директора учреждения работникам, занимающим должности педагогических работников, имеющим большой опыт профессиональной работы, обладающим высоким профессиональным мастерством, внесшим вклад в развитие системы образования, на срок до одного года могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда (размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемым ими должностям, предусмотренным настоящим Положением.

9.2. 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.

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).

9.3. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом
от «___» _____ 20__ г. № ____

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности
работников учреждения для назначения выплат
стимулирующего характера**

**1. Критерии материального стимулирования заместителя директора
образовательной организации**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых классах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов			
	- на уровне района города	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной

инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

3.2. Критерии стимулирования учителя .

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний	Да		2

	обучающихся			
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:			
	- на уровне района города, города районного подчинения;	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	Да		1
	- на областном уровне;	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
7	Наличие аналитической работы учителя	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО	Да		0,5
4	Правонарушения обучающихся класса		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия		Нет	0,5
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
11	Охват горячим питанием обучающихся класса	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями-предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	Да		1
16	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

- К п. 1.** Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в классе (перевод в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме, до 15 лет).
- К п. 2.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже районного уровня за рассматриваемый период.
- К п. 3.** Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.
- К п. 4.** Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.
- К п. 6.** Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.
- К п. 7.** Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.
- К п. 8.** Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.
- К п. 9.** Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.
- К п. 10.** Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.
- К п. 11.** Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательной организации, в том числе и льготным питанием.
- К п. 13.** Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОО.
- К п. 14.** Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.
- К п. 15.** Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.
- К п. 16.** Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:			
	- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	Да		1
	- на областном уровне;	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями

культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в ОО	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОО	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОО - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОО - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% учащихся, - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.6. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся ОО (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-

правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутришкольном учете	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.7. Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Наличие системы работы с документами	Да	1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций		
	- на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да	0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	Да	1
	- на областном уровне;	Да	1,5
	- на федеральном уровне	Да	2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
7	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да	1
8	Наличие детского объединения	Да	1,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах

(не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с организациями дополнительного образования, другими ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых старшим вожатым	Да		- 2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом

от «___» _____ 20__ г. № ___

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

Оценочный лист

Критерии материального стимулирования учителя за _____

Учитель _____

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	самоанализ	оценка руководителя
1	Положительная динамика качества знаний	Да		2		
2	ГИА по предметам. Качество знаний на уровне среднерайонных показателей и выше	Да	Устанавливается сроком на учебный год	2		
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий отчет, справка, выступление, программа(план) реализации, , фото(видео) материалы	Да		1		
4	Наличие методической работы учителя	Да		2		
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции, своевременное заполнение (в том числе и с электронным журналом)		Нет	1		
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:					
	на уровне района (призеры, победители)	Да	Наличие призеров и победителей Всероссийской олимпиады устанавливается сроком на учебный год	2		
	на областном уровне(участники, призеры, победители)	Да		4		
	на федеральном уровне(участники, призеры, победители)	Да		6		
7	Наличие аналитической работы учителя	Да		1		
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе, вовлечение обучающихся в интернет-олимпиады)	Да		1		
9	Участие в реализации национальных проектов, инновационной и экспериментальной работе	Да		2		
10	Наличие работы с родителями	Да		1		
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		1		
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1		
13	Внеурочная работа с обучающимися по предмету (Результативность реализации социальных проектов, исследовательских работ с учащимися (публичная презентация, выступление, помещение материалов на школьном сайте)	Да		2		
14	Участие педагога в конкурсах, совещаниях, конференциях районного, областного, федерального уровня	Да Да Да		2 4 6		
15	Мероприятия не вошедшие в перечень критериев	Да		До 20		

	Итого баллов					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний обучающихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Учитель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Критерии материального стимулирования классного руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	самооценка	оценка руковод
1	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка обучающихся класса		Нет	1		
2	Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительной причины		нет	1		
3	Охват горячим питанием учащихся класса.	Не ниже 80%		1		
4	Наличие работы с родителями.	Да		1		
	итого					

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

Учитель : _____

Директор: _____ Афанасова Н.В.

Оценочный лист

Критерии материального стимулирования старшего вожатого за _____

(ФИО)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		самоанализ	оценка руководителя
1	Повышение квалификации	Да	1		
2	Наличие системы работы с документами; Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. Правильность и своевременность сдачи отчетов	Да	1		
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:				
	- на уровне района (призеры, победители)	Да	2		
	- на областном уровне(участники, призеры, победители)	Да	4		
	- на федеральном уровне(участники, призеры, победители)	Да	6		
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	2		
5	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2		
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	2		
7	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта и другими организациями	Да	1		
8	Наличие действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).	Да	2		
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж ОУ , пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ учащихся ,публичная презентация, выступление, помещение материалов на официальном сайте ОУ и соцсетях	Да	2		
10	Результативность участия старшей вожатой в экспериментальной, инновационной и методической работе.	Да	2		
11	Наличие детского самоуправления	Да	2		
12	Участие педагога в конкурсах, совещаниях, конференциях районного, областного, федерального уровня	Да Да Да	2 4 6		
13	Мероприятия не вошедшие в перечень критериев (выполнение общественных поручений и т.д.)	Да	До 20		
	Итого баллов				

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		- 2
2	Травматизм обучающихся во время мероприятий, проводимых	Да		- 2

	старшим вожатым			
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		- 2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания обучающихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с организациями дополнительного образования, другими ОО, организациями культуры, спорта и другими организациями, привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с обучающимися (без количественного показателя с учетом качества проведенных мероприятий).

К п. 8. Наличие в ОО действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).

Критерии материального стимулирования классного руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	самоанализ 3	оценка руководит
1	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка обучающихся класса		Нет	1		
2	Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительной причины		нет	1		
3	Охват горячим питанием учащихся класса.	Не ниже 80%		1		
4	Наличие работы с родителями.	Да		1		
	итого					

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Н п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

Учитель : _____

Директор: _____ Афанасова Н.В.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Лопатинская основная школа**

Протокол

От _____

Комиссия по оплате труда в составе:

Председатель комиссии:

_____ ;

Члены комиссии:

_____ учитель , представитель от трудового коллектива;
_____ учитель;
_____ учитель ;
_____ учитель;

1. Комиссия заполнила **итоговый** оценочный лист на педагогических работников школы за _____ **20** ____ г.

месяц

При заполнении **итогового** оценочного листа комиссия рассмотрела:

- Оценочный Лист работника (показатели достижений работника), представленный руководителем(заместителем руководителя) , содержащий информацию самоанализа деятельности работника за отчетный период и оценку руководителя .

2. Комиссия составила итоговый оценочный лист за _____ **20** ____ г
(Приложение) _____
месяц

Комиссия решила :

В соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Лопатинской ОШ

1. Принять **итоговый** оценочный лист на работников школы
за _____ **20** ____ г.

месяц

2. Рекомендовать директору премировать работников школы с учетом набранных баллов в _____ **20** ____ г

месяц

Комиссия:

Приложение
к протоколу заседания комиссии
по оплате труда

Итоговый оценочный лист на работников
МБОУ Лопатинской ОШ за _____ месяц 20____ года

№	ФИО	должность	Сумма баллов	Подпись работника
1		учитель		
2		учитель		
3		учитель		
4		учитель		
5		учитель		
	Итого сумма баллов			