

Приложение
к приказу учреждения
от 30.08.2019 № 124

ПОЛОЖЕНИЕ

**о моральном и материальном
стимулировании сотрудников**

МОУ «Торосовская основная общеобразовательная школа»

(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО
Протокол
собрания трудового коллектива
МОУ «Торосовская ООШ»
от 30.08.2019 № 1

I. Общие положения

1. Настоящее примерное Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников МОУ «Торосовская ООШ» (далее – ОО).

2. Помимо Положения, оплата труда работников ОО регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
выплаты компенсационного характера;

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

выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы;

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке.

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

9. Экономия фонда оплаты труда работников ОО, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников ОО, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на

оказание материальной помощи работникам ОО в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами ОО.¹

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

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

Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных

¹ как следует из постановления Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.08.2014 № 17АП-9760/14, экономия фонда оплаты труда сложилась у учреждения за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, в том числе материальной помощи

бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

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

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

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

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

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

№ п/п	Основание выплат	Категории работников	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в руб.
1.	Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	Педагогические работники	20%, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях
2.	Трудовая деятельность в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Работники ОО	20%
3.	Трудовая деятельность в ОО для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Работники ОО	20%
1.	Трудовая деятельность в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья	Работники, непосредственно работающие в таких классах (группах)	20%
2.	Трудовая деятельность в оздоровительном лагере	Работники ЛОЛ	15%
3.	Осуществление подвоза детей в ОО	Водители автомобилей	5000 руб., выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб.

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

18. Работникам ОО устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:²

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

19. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.³

20. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного ОО фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

² 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 2016 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 2016 год)

³ 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

часа).

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

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

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

27. Работникам ОО устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:⁴

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

Выплаты за высокие результаты работы

28. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников ОО для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 1-2).

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

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

Стоимость балла устанавливается приказом ОО.

⁴ 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)

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

30. Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:
до 05 сентября на очередной учебный год,
до 15 января на текущий год,
до 20 числа каждого месяца

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников ОО, предусмотренным приложениям 1-2, устанавливаются на основании:

информации, представляемой работником или заместителями директора по форме в соответствии с приложением 3;⁵

расчетов комиссии по оплате труда.

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

Выплаты за ученую степень

32. Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;

за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

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

34. 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).

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

Выплаты государственные, ведомственные награды,⁶ спортивные звания⁷

36. Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания⁸ составляет:

⁵ 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

⁶ 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

⁷ 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)

⁸ в перерасчете заработной платы «задним числом» учреждение отказало работнику по следующим причинам: 1) при приеме на работу работником не предъявлены документы, подтверждающие наличие государственной награды, 2) отсутствует запись в трудовой книжке о наличии государственной награды, 3) из-за несвоевременного обращения работника с предоставлением соответствующих документов об имеющейся государственной награде.

См. апелляционное определение Нижегородского областного суда № 33-3140: Поскольку при трудоустройстве работник не сообщил о наличии у него правительственной награды, представленные

государственные награды⁹ – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

ведомственные награды – до 20 процентов;

спортивные звания – до 10 процентов;

награды Ленинградской области – 20 процентов.

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

38. Выплаты за спортивное звание устанавливаются:

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

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) физкультурно-спортивной или туристско-краеведческой направленности.¹⁰

Единовременные стимулирующие выплаты

39. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

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

за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

40. При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды)¹¹ учитывается:

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

превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);¹²

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

41. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением №2.

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

требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);

им документы не содержали соответствующих сведений, вывод суда первой инстанции о том, что ответчик не знал и не мог знать о праве работника на дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу, обусловленный наличием правительственной награды, представляется правильным. Работнику было отказано в иске

⁹ 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»

¹⁰ в муниципальном ПОТ – спортивной направленности

¹¹ другими периодами могут быть календарный год, учебный год, учебное полугодие, четверть, триместр

¹² для учителей – с учетом письма Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.05.2016 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей»

связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;

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

связана с решением новых или нетиповых задач;

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

связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;

охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников ОО;

улучшает коллективные результаты деятельности ОО;¹³

улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности ОО;

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

способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

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

44. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается Приказом по ОО.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам ОО в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда¹⁴ на текущий месяц¹⁵ и не переносятся на следующие месяцы.

45. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:¹⁶

невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;¹⁷

¹³ раздел IV Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»

¹⁴ 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

¹⁵ 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)

¹⁶ «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)

¹⁷ «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)

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

недостижение средних по Волосовскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение ОО муниципального задания;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу ОО или иного причинения ущерба действиями работника.¹⁸

V. Социальные выплаты

46. В ОО устанавливаются следующие виды социальных выплат:

материальная помощь в размере 3000 руб по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

материальная помощь в связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

47. В ОО могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств от приносящей доход деятельности.

VI. Иные вопросы оплаты труда

48. Почасовая оплата труда педагогических работников ОО 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.

49. Размер оплаты за один час указанной работы¹⁹ 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 рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

50. 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.

51. Работникам, проработавшим неполный месяц,²⁰ за фактически отработанное время выплачиваются:

выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;

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

¹⁸ приказ Росреестра от 01.06.2015 № П/256 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений»

¹⁹ п. 13, 89 муниципального ПОТ

²⁰ в связи с увольнением, временной нетрудоспособностью, отпуском по любым основаниям

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

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.²¹

²¹ 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)

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от 30.08.2019 № 124

1. Условно – постоянная часть

№	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностно го оклада</i>	<i>Периодичн ость выплаты</i>	<i>Примечани е</i>
1	Сложность и напряженность в работе: заместителей директора по УР, ВР, завхоза.	0 - 100%	Постоянно	
2	Руководство детскими творческими объединениями	0-30%	Постоянно	
3	Дополнительные виды психолого - педагогических услуг в рамках ОЭР школы	0-10%	Постоянно	
4	Ответственность за безопасность ОО	0-25%	Постоянно	
5	Эффективная работа по электронному документообороту. Электронная сдача отчетов по персонифицированному учёту. Работа с сайтом ГМУ.	0 - 100%	Постоянно	
6	Ответственность за горячее питание, обеспечение обучающихся молоком	0 - 50%	Постоянно	
7	Руководство профсоюзной организацией.	0 - 10%	Постоянно	
8	Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта.	0 - 20%	Постоянно	
9	Формирование плана работы на месяц.	0- 10%	Постоянно	
10	Ответственность за информатизацию ОО	0 - 30%	Постоянно	
11	Руководство районным или школьным методическим объединением	0 - 10%	Постоянно	
12	Выполнение функций секретаря педагогического совета и совещаний при директоре	0 - 5%	Постоянно	
13	Заведование территорией ОО	0-30%	Постоянно	
14	Ведение предметов внеурочной деятельности, кружковая работа, работа в группах кратковременного пребывания	По стоимости академического часа конкретного учителя	Постоянно	
15	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы.	0- 100%	Постоянно	показатель качества работы секретаря школы
16	Работа в классе-комплекте	0-30%	Постоянно	
17	Сложность и напряженность труда водителя	0 – 30%	Постоянно	

18	Сопровождение обучающихся во время подвоза школьным автобусом	0 – 20%	Постоянно	
19	Обеспечение безопасности условий труда и сохранения жизнедеятельности обучающихся во время подвоза детей	0 – 20%	Постоянно	
20	Работа с детьми ОВЗ	0 – 20 %	Постоянно	определяется на момент тарификации
21	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей главного бухгалтера и бухгалтера	0 – 100%	Постоянно	
22	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных штатным расписанием	0 – 100%	Постоянно	
23	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ОО	0 – 100 %	Постоянно	

Приложение 2

2. Переменная часть

Показатели эффективности деятельности по должности «Учитель»

	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечание
1	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников:		по итогам участия	Наличие победителей Призёров, по максимальному результату
	муниципальный уровень	1-3		
	региональный уровень	4-6		
	всероссийский	7-12		
2	За эффективное заведование кабинетами, лаборантскими	0-3	ежемесячно	
3	Эффективное руководство спортивным залом школы, спортивной площадкой (стадионом), музыкальным залом	0-4	ежемесячно	
4	Ведение отчётности по спортивной работе.	0-2	по факту	
5	Результативность очного и заочного участия обучающихся в предметных, творческих конкурсах и пр.		по итогам участия	Наличие победителей. лауреатов
	муниципальный уровень	1-5		
	региональный уровень	6-10		
	всероссийский	11-15		
6	Участие, результативность участия педагога в конкурсном движении			Участник, лауреат, победитель.
	муниципальный уровень	1 - 5		
	региональный уровень	6-8		
	всероссийский	9 - 12		
7	Организация и проведение внеклассных общешкольных мероприятий	1-5		

8	Участие в работе Школы – лаборатории по подготовке участников олимпиадного движения	0 - 6	ежемесячно	победитель, лауреат
9	Качество участия обучающихся Школы – лаборатории во Всероссийской олимпиаде школьников:		по итогам участия	Показатель учителя – наставника Школы - лаборатории
	муниципальный уровень	3		
	региональный уровень	5		
	всероссийский уровень	10		
10	Эффективное заведование школьной музейной комнатой	0-2	ежемесячно	
11	Организация профориентационной работы с обучающимися	0 - 2	ежемесячно	Проведение мероприятий, способствующих выбору профессии
12	Организация и участие в летней оздоровительной кампании	0 – 5	по факту	
13	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 6	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
14	Трансляция опыта работы		по факту	
	школьный уровень	3		
	муниципальный уровень	5		
	региональный уровень	8		
	всероссийский	10		
15	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ОО, работе школьных комиссий, методических советов, объединений, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования	0 - 5	по факту	
16	Объективность результатов независимой оценки качества образования (Г(И)А (ОГЭ), ВПР, НИКО, метапредметные к.р. и др.)	0 - 4	по факту	
17	Осуществление наставничества педагогам	2	ежемесячно	

18	Привлечение обучающихся к расширенному углубленному изучению предмета, работа с одаренными детьми	0 - 3	по факту	
19	Эффективность труда по подготовке к ОГЭ	0-5	по факту	
20	К заработной плате молодым специалистам – педагогическим работникам	0-2	ежемесячно	
21	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0-10	по факту	
22	Качество организации физкультурно - оздоровительной и спортивной работы (в т.ч. ГТО)	0 - 6	по факту	
	школьный уровень	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский	6		

Показатели эффективности деятельности по должности «Воспитатель ГПД»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы ОО	0 – 5	1 раз в год	
2	Сохранение контингента воспитанников	0 – 2	ежемесячно	
3	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями.	0 – 3	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Старшего воспитателя», «Воспитателя», «Инструктора по физической культуре», «Музыкального руководителя», «Логопеда»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ОО в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 - 10	ежемесячно	2б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 5 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 10 б – создание среды в группе и в ОО в соответствии с ФГОС ДО
2	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 15	по факту	

	на уровне МОУ	3		
	муниципальный уровень	5		
	региональный уровень	7		
	всероссийский уровень	10		
	международный уровень	15		
3	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0 - 5	ежемесячно	- посещаемость составляет от 80 до 100%- 5 баллов - ранний возраст 75% - 100% -5 баллов - посещаемость составляет от 75% до 79% - 3 балла - ранний возраст 70% - 74% - 3б
4	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте ОО	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет-сайты 5 б - районные издания 2б – сайт МОУ
5	Очное участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0-10	по факту	
	уровень МОУ	2		
	муниципальный уровень	4		
	региональный уровень	6		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
6	Участие в общественной жизни ОО	0 - 10	по факту	работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, сетевое взаимодействие. Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
7	Заведование территорией ОО	0-5	ежемесячно	
8	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0-10	по факту	
9	Работа с детьми ОВЗ	0-5	по факту	
10	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей	0-5	по факту	обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей;

				положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)
--	--	--	--	--

Показатели эффективности деятельности по должности «Библиотекарь»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Высокая читательская активность	0 - 1	по факту	
2	Пропаганда чтения	0 -2	ежемесячно	
3	Оформление тематических выставок с презентацией	0- 3	ежемесячно	
4	Подготовка, проведение и участие во внеклассных мероприятиях для участников образовательных отношений	0 - 2	по факту	
5	Работа с медиатекой, ее пополнение	1	по факту	

Показатели эффективности деятельности «Младший воспитатель»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закалывающих и оздоровительных мероприятиях и др.	0 – 3	ежемесячно	
2	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	по факту	
3	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 4	ежемесячно	
4	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0 – 2	по факту	

Показатели эффективности деятельности «Главный бухгалтер» и «Бухгалтер»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	0 -1	по факту	
2	Система работы с администрацией по курируемым направлениям в соответствии с функциональными обязанностями	0 -2	ежемесячно	
3	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	0 -2	ежемесячно	
4	Отсутствие жалоб участников образовательных отношений, нашедших отражение в административных актах.	0 -1	ежемесячно	

5	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	0 -2	ежемесячно	
6	Своевременное исполнение бюджетных операций	0 - 0, 5	по факту	

Показатели эффективности деятельности по должности «Завхоз»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 1	ежемесячно	
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 6	ежемесячно	
3	Работа по озеленению и благоустройству территории ОО	0 – 1	по факту	

Показатели эффективности деятельности «Дворник»

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0 – 1	ежемесячно	
2	Работа по озеленению территории ОО	0 – 1	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0 – 1	ежемесячно	
4	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 4	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Гардеробщик»

	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0 - 2	ежемесячно	
2	Работа по озеленению помещения	0 - 1	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ОО (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0 - 1	ежемесячно	

4	Обеспечение пропускного режима	0-1	ежемесячно	
5	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов-	0-1	ежемесячно	
6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0-2	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Уборщик служебных помещений»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 3	по факту	
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 2	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях школы (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям.)	0 – 3	по факту	
4	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 3	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Сторож»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 10	по факту	
2	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0 – 10	по факту	
3	Оперативность выполнения поручений завхоза школы	0 – 7	по факту	
4	Участие в общих мероприятиях школы (субботники, подготовка к общешкольным мероприятиям)	0 – 7	по факту	

Показатели эффективности деятельности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений завхоза ОО	0 – 2	ежемесячно	
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных	0 – 3	ежемесячно	

	обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса			
--	--	--	--	--

Показатели эффективности деятельности «Водитель»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 - 5	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Секретарь»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 - 5	ежемесячно	
3	Оперативность выполнения поручений директора школы	0 – 2	ежемесячно	

Показатели эффективности деятельности «Повара», «Кухонного рабочего», «Кладовщика», Машиниста по стирке и ремонту белья», «Кастелянши»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина балла</i>	<i>Периодичность Выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	ежемесячно	
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 3	ежемесячно	
3	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0 – 2	по факту	
4	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0 – 3	ежемесячно	

**Форма представления информации о значениях показателей деятельности
работника**

ФИО работника _____
Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение	Значение	Количество баллов
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			