СОГЛАСОВАНО
Педагогическим Советом
29.08.2024г., протокол № 5

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 80 от 02.09.2024г.
_____С.А. Кожин

Положение
о системе оплаты и стимулировании труда
и утверждении показателей эффективности деятельности работников
МКОУ «Ульяновская СОШ № 1»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников МКОУ «Ульяновская СОШ № 1» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 № 263-ФЗ, Инструкцией о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020г. №1352-па; Постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 21.09.2021г. №2191-па; Постановлением Правительства Ленинградской области от 04.04.2020 № 448 о стимулировании классных руководителей, Трудовым кодексом Российской Федерации, и другими нормативными правовыми актами области и органа местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников МКОУ «Ульяновская СОШ №» (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) мнения представителей трудового коллектива образовательного учреждения, профсоюзного комитета учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя: размеры должностных окладов работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ); порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

1.4. Заработная плата работников устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, в соответствии с решением Совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области.

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

II. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы и виды оплаты труда:

а) раздельное установление размеров окладов (ставок заработной платы) работников по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования; по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым профессиям рабочих **(Приложение I)**

в) осуществление выплат компенсационного характера к должностному окладу (ставке заработной платы) **(Приложение II)**

г) выплаты персональных надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности **(Приложение III)**

д) осуществление выплат за расширение зоны деятельности к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности **(Приложение IV)**

ж) осуществление выплат стимулирующего характера за качество, сложность, напряженность, интенсивность труда (административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, учителя (за расширение зоны деятельности) **(Приложение V)**

з) стимулирующие выплаты за качество, сложность, интенсивность педагогического труда **(Приложение VI)**

и) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за реализацию комплекса мер по модернизации общего образования **(Приложение VII)**

2.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия: **Должностной оклад** по соответствующим профессиональным квалификационным

группам - оклад работника муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, специалиста, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 25.02.2015г., регистрационный № 36204).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня.

Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные выплаты, персональные надбавки, выплаты за расширение зоны деятельности и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

НДФЛ удерживается при каждой выдаче работнику дохода, в том числе, с аванса по зарплате.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель выдает на руки работнику расчетный лист, в котором информирует:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

— счетной ошибки;

— если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);

— если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

Компенсационные выплаты:

— выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам аттестации рабочих мест;

— выплаты за работу с учетом особых условий, отклоняющихся от нормальных.

Персональные надбавки – доплаты, характеризующие персональные качества специалиста. Устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа.

Выплаты за расширение зоны деятельности - выплаты за дополнительную работу по обеспечению основного вида деятельности учреждения, в целях которого оно создано.

Стимулирующие выплаты - выплаты за качество, сложность, интенсивность труда, в том числе по модернизации общего образования. Устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо суммы должностного оклада, выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни.

Премиальные выплаты:

- в связи с юбилеем - 50, 60, 70 лет (для технического персонала – 5000 рублей, для административного, педагогического и учебно-вспомогательного персонала – 10000 рублей) для работающих не менее 3 лет в ОО;
- к профессиональным праздникам;
- выплаты по результатам работы за отчетный период.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника (КПЭ – критерии профессиональной эффективности).

Профессиональная стимулирующая надбавка – устанавливается по отдельным должностям работников в процентах к должностному окладу, выплатам по ставке заработной платы. Профессиональная надбавка учитывает вклад работника в развитие имиджа учреждения. Устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа.

Выплаты материальной помощи - выплаты единовременного характера работнику учреждения, либо семье работника, на основании письменного заявления работника или по представлению руководителя учреждения (руководителя структурного подразделения) оказывается в переделах экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Тарификация педагогических работников производится на 01.01, 01.09 ежегодно.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель проводит специальную оценку (аттестацию) условий труда и рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ).

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательных учреждений, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.6. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику производится доплата или предоставляется дополнительный отдых, но не менее времени, отработанного сверхурочно; доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

IV. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

4.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации,

заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

4.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, определяется трудовым договором, не противоречащим федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

4.4. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4.5. Перечень и размеры персональных надбавок и доплат за расширение зоны деятельности согласуются Советом учреждения по представлению администрации учреждения и включаются в тарификацию на конкретный учебный год в процентном отношении к базовой ставке, в пределах фонда оплаты труда. Данные выплаты должны отвечать уставным задачам учреждения образования, а также эффективности работы учреждения.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников учреждения, утвержденным локальным правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат стимулирующего характера руководствуются установленным действующим законодательством. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения образования, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

5.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

5.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с показателями эффективности и результативности работы, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты производятся ежемесячно, оформляются протоколом заседания комиссии по распределению фонда стимулировния.

5.4. Руководителю учреждения размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом по комитету образования с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий, показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю регламентируется Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 и на основании методических рекомендаций Минпросвещения РФ.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения определяется в соответствии с приложениями I - III, заместителей руководителя в соответствии с приложениями I - V.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу (СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

При изменении должностных окладов работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда:

Группа по оплате труда руководителей	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я
Количество учащихся в учреждении (в том числе количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по списочному составу на начало учебного года	-	Свыше 800	От 400 до 800	От 200 до 400	От 100 до 200	До 100

6.4. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

6.5. Должностные оклады по должностям заместителей учреждения, главного бухгалтера устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностных окладов, равным:

— 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;
— 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

6.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

6.7. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал, полугодие, год) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется приказом по комитету образования и регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

6.8. При совмещении педагогической деятельности на руководителя распространяется оплата стимулирующих выплат согласно положению.

6.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя определяются по основной должности с учетом коэффициента трудового участия. По совмещаемой должности стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат за счет средств фонда стимулирования, по совмещаемой нагрузке не более 0,5 ставки.

6.10. До конца календарного года неиспользованные централизованные средства распределяются внутри учреждения путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам по итогам выполнения муниципального задания учреждения.

VII. Порядок премирования

7.1. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

7.2. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или не оплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

7.3. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

7.4. Для определения персонального размера премии каждого работника по итогам отчетного периода:

— определяется объем средств на премирование всех работников;
— для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования и их общая сумма;
— определяется коэффициент трудового участия работника (отношение фактически отработанного времени к полному премиальному периоду);
— определяется коэффициент премирования каждого работника (умножение суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия);
— определяется коэффициент премий (сумма коэффициентов премирования по всем работникам учреждения);
— определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий (деление полного премиального фонда на коэффициент премий);
— определяется премия каждого работника (умножение коэффициента премирования каждого работника на единицу коэффициента премий).

7.5. Предложения по количественным показателям премирования всех работников представляются комиссией по распределению стимулирующих выплат. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии вносят предложения об изменении показателей и подписывают протокол согласованных итоговых показателей премирования.

7.6. Премии не выплачиваются:

- при наличии существенных замечаний контроля, по результатам проверок;
- при длительном отсутствии на рабочем месте по уважительной причине;

- при вынесении дисциплинарных взысканий.

7.7. К существенным замечаниям контроля относятся нарушения:

- Устава учреждения

- Правил внутреннего трудового распорядка

- должностных инструкций

- коллективного договора

- других локальных актов.

7.7. Работник исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором было наложено взыскание. Размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

VIII. Выплаты материальной помощи

8.1. Материальная помощь оказывается работнику в соответствии с приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда по письменному заявлению работника, в случаях:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов;

- тяжелого заболевания, затраты на которое не могут быть учтены при определении суммы социального налога, по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- смерти работника (членам его семьи).

8.2. Возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае тяжелого материального положения работника, по представлению руководителя структурного подразделения или профкома.

8.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

IX. Заключительные положения

9.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

9.2. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год за счет средств местного бюджета, за счет субвенций, на финансирование общеобразовательного учреждения в части реализации им федеральных государственных образовательных стандартов, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.3. В учреждении образования, перешедшего на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется, исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета).

9.4. Учреждение образования самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников в пределах выделенных ассигнований.

9.5. Штатное расписание по всем видам деятельности образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с уполномоченным органом.

9.6. Численный состав работников образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.7. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

9.8. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и

других конкретных условий в образовательном учреждении, устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.10. Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетными учреждениями муниципальных услуг.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования; по общеотраслевым должностям руководителей , специалистов и служащих.

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым

Группа по оплате труда - 3			**среднее профессиональное образование**	**высшее профессиональное образование**
Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения		директор		2,5
		заместители директора		2,5 х 0,9
		главный бухгалтер		2,5 х 0,8
		бухгалтер		1,95
Профессиональная квалификационная группа	**квалификационный уровень**	**наименование должности (профессии)**	**коэффициент**	
по должностям педагогических работников	4	учитель учитель-логопед учитель -дефектолог	1,7	2
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
		воспитатель ГПД	1,6	1,9
		педагог-психолг		
		педагог-библитекарь	1,7	2
		тьютор	1,7	2
		педагог дополнительного образования, социальный педагог	1,5	1,8
		ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ	1,25	
общеотраслевые должности служащих второго уровня	**квалификационный уровень**	**наименование должности (профессии)**	**коэффициент**	
	1	секретарь	1,2	
	2	заведующий хорзяйством	1,55	
	1	лаборант	1,3	
общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	4	рабочий по комплексному обслуживанию здания	1,8	
общеотраслевые профессии рабочих	1	уборщик служебных помещений	1,05	
	1	дворник	1,05	

первого уровня	1	сторож	1,05	
	1	гардеробщик	1,05	

Компенсационные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы)

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Назначение компенсации	Размер выплаты (%)	Выплаты осуществляются
За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	20	за время непосредственной работы с указанным контингентом
За выполнение функций классного руководителя	10000 рублей	Постановление Правительства Российской Федерации от 29.03.2024 № 389 "О внесении изменений в Постановление правительства РФ от 21.12.2021г. № 2382
	5000 рублей при нормативной наполняемости	пропорционально наполняемости класса (1000/25xn)
За проверку письменных работ по русскому языку, родному языку	20	пропорционально наполняемости класса, в пределах нормативного наполнения (25 человек)
За прверку письменных работ по математике	15	пропорционально наполняемости класса, в пределах нормативного наполнения (25 человек)
За проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10	пропорционально наполняемости класса, в пределах нормативного наполнения (25 человек)
За проверку письменных работ учеников 1-4 классов	10	пропорционально наполняемости класса, в пределах нормативного наполнения (25 человек)
За работу в ночное время	20	Сторожа (в прелелах одной ставки)
за выполнение функций руководителя школьного музея	5000	Постановление администрации МО Тосненский район Ленинградской области от 26.08.2024№2843-па
за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5000	
за выполнение функций руководителя школьного театра	5000	
а руководство образовательным центром "Точка роста"	5000	
за руководство методическим объединением педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	2000	
педагогическим работниками, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5000	

педагогическим работниками, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3000	

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Персональные надбавки, выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности (включаются в тарификацию)	**Размер выплаты (%)**	**Примечание**
Наличие квалификационной категории		
высшая категория	30	
первая категория	20	
Почетное звания: "Народный". "Заслуженный"	30	в пределах одной ставки по основной должности
Звание: Почетный учиитель ЛО	20	
Отраслевые (ведомственные) звания	10	
Выполнение особо важных срочных работ, способствующих развитию имиджа учреждения	до 20	

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

№ п/п	**Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности (включаются в тарификацию)**	**%**
1	Реализация инновационных проектов (за каждый проект)	до 15
2	Отраслевые награды	10
3	Руководство кафедрой	5
4	Руководство исследовательской деятельностью	до 50
5	Ответственный за работу с расписанием занятий	50
6	Тьютор (участник) районных методических объединений	10
7	Ответственный за работу с программой "СОЛО"	30
8	Ответственный за подготовку аттестационного материала	5
9	Исполнение обязанностей уполномоченного по защите прав и законных интересов ребенка	20
10	Работа с программой "Навигатор"	до 30
11	Исполнение обязанностей председателя профкома	10
12	Ведение работы "Кадры"	до 70
13	Наставничество	7
14	Ведение электоронных баз отчетности	до 50
15	Ведение мониторинга учреждения районного, регионального, федерального уровней	до 25
16	Руководство школьным сайтом	15
17	Заведование учебным кабинетом повышенной опасности (физика, химия, информатика, обслуживающий труд, ИЗО, спротивный зал, зал хореографии, музей), при наличии материальной ответственности	10
18	Подтверждение Звания образцового ансамбля	10
19	Руководитель МО классных руководителей	до 15
20	Руководство детским объединением на общественных началах	до 20
21	Обслуживание компьютерных лицензионных программ	до 10
22	Подготовка документов, работа с сайтом "bus.gov.ru"	5
23	Обеспечение информационной безопасности (контент-фильтрация)	до 15
24	Обеспечение работы сети интернет	до 15
25	Ответственный за организацию школьного питания	50
26	Работа с библиотечным фондом и фондом учебников	до 70
27	Исполнение функций контрактного управляющего	30
28	Ответственный за организацию медицинского осмотра обучающихся и педагогов	10
29	Санитарная обработка мягкого инвентаря	20
30	Работа с моющими средствами	до 50

Стимулирующие выплаты		ПРИЛОЖЕНИЕ V	
№ п/п	**За качество, сложность, интенсивность труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала**	**%**	**Категория работников**
1	Расширение зоны деятельности	до 50	Заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, куратор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, логопед, дефектолог, педагог-организатор, учитель
2	Интенсивность труда	до 20	
3	Отчет перед общественностью	до 10	
4	Участие в районных, областных практических и теоритических семинарах	до 10	
5	Представление отчета, опыта работы учителей, учреждения в районе и области	до 10	
6	Успешная реализация творческих проектов, программ развития школы	до 10	
7	Подготовка и участие учреждения и учителей к профессиональным конкурсам	до 20	
8	Бесперебойное безопасное функционирование инженерных и технических сооружений здания	до 10	
10	Своевременное исполнение муниципальных программ по ремонту зданий и сооружений	до 10	
11	Своевременное и качественное обеспечение учреждения материалами, средствами и оборудованием в соответствии с планом ФХД	до 10	
12	Выполнение мероприятий по предупреждению ЧС в учреждении	до 10	
13	Обеспечению безопасных условий функционирования учреждения	до 10	
15	Интенсивность труда	до 50	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал
16	Уборка санитарных комнат	до 10	
18	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10	

	ПРИЛОЖЕНИЕ VI	
№ п/п	**Стимулирующие выплаты за качество, сложность, интенсивность педагогического труда**	**Количество баллов**
1	Руководство исследовательской деятельностью (за каждую работу)	1
2	За интенсивность и достижения, обеспечивающие имидж учреждения	до 5
3	Участие педагогов в методической работе (выступление на педсовете, кафедре, районном методическом объединении, обобщение педагогического опыта)	до 3
4	Подготовка участника региональной олипиады	5 (
5	Наличие призовых мест в олимпиадах и конкурсах:	
6	всероссийских	3
7	областных	2
8	районных	1
9	Внеурочная работа учителей по подготовке обучающихся к ЕГЭ и ГИА	1
10	Результаты ЕГЭ и ГИА выше районных (за каждый предмет)	2
11	Объективность оценивания качества подготовки обучающихся (корреляция) по итогам года	1
12	Организация индивидуальной работы с одаренными учащимися	до 2
13	Организация индивидуальной работы со слабо успевающими обучающимися	до 2
14	Работа с обучающимися по индивидуальному маршруту (вкл. Функциональную грамотность и Наставничество)	до 2
15	Качественное дежурство учителя	до 3
16	Работа педагога-психолога:	
17	сопрвождение предпрофильного и профильного обучения, подготовка к ЕГЭ	2
18	мониторинг образовательного процесса	до 2
19	психологическая помощь нуждающимся школьникам	1
20	Работа социального педагога и Уполномоченного по правам человека	
21	ведение документов по учету детей из группы риска	1
22	организация работы по трудоустройству , обеспечению пособиями, жильем детей оставшихся без попечения родителей и находящихся в трудной жизненной ситуации	1
23	участие в различных формах методической и просветительской работы с педагогами и родителями	1
24	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы на школьном уровне	до 2
25	Расширение зоны деятельности по замене отсутствующего учителя	1
26	Проведение и обработка мониторингов и тестирования	до 2
27	Участие учителей-предметников в подготовке общешкольных мероприятий	до 5

	ПРИЛОЖЕНИЕ VII	
п/п	**Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за реализацию комплекса мер по модернизации общего образования**	**Количество баллов**
1	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	3
2	Качество работы с документами (за отчетный период)	до 2
3	Реализация социальных проектов (за каждый проект)	0,5
4	Проведение и проверка диагностических работ и ВПР (за каждый класс)	1
5	Подготовка и участие школьников к фестивалям,конкурсам и спортивным соревнованиям (за каждый вид участия)	1
6	Личные достижения обучающихся в фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях:	
7	всероссийский уровень	3
8	региональный уровень	2
9	районный /городской уровень	1
10	Создание элементов образовательной структуры	до 2
11	Выполнение особо важных и срочных работ	до 3
12	Подготовка информационных материалов в СМИ	до 3

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "УЛЬЯНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1", Кожин Сергей Александрович, директор
05.09.24 17:28 (MSK)
Сертификат 21EABC629CEEDB81913D3BC85F660AEA