

Согласовано  
Председатель Комитета образования  
Администрации Тосненский район  
Ленинградской области  
В.М. Запорожская  
30.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКОУ «Андреановская ООШ»  
от 30.08.2022 г. № 41  
и.о.директора \_\_\_\_\_ В.М. Макарский

**Положение**  
**Об оплате и стимулировании труда работников**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Андреановская основная общеобразовательная школа»**  
**(МКОУ «Андреановская ООШ»)**

**1. Общие положения**

**1.1.** Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Андреановская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 года № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее - Инструкция № 1352-па) с учетом изменений и дополнений, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

**1.2. Цели применения настоящего Положения:**

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижении показателей эффективности деятельности;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда;
- обеспечивает зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**1.3 Положение устанавливает порядок и размеры установления:**

- ✓ Компенсационных выплат
  - работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда
  - работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- ✓ Выплат стимулирующего характера:
  - за интенсивность и высокие результаты работы работников
  - за качество выполняемых работ педагогических работников
  - премиальных выплат по итогам работы
  - персональных надбавок:
    - за почетное звание
    - за квалификационную категорию
- ✓ Материальной помощи

**1.4.** Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) .

**1.5.** Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником.

**1.6** Размер заработной платы работникам Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для Учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности Учреждения.

**1.7.** Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

**1.8.** Размеры таких выплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре Учреждения.

**1.9** Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца с 22 по 27 число в размере 40% исходя из месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время в период с 01 по 15 число расчетного периода. За вторую половину месяца (окончательный расчет) - с 07 по 12 число месяца, следующего за расчетным периодом. Выплата заработной платы производится за вычетом налога на доходы физических лиц.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**2.1.** Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

**2.2.** Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

## **3. Должностные оклады.**

**3.1.** Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.2.** Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

**3.3.** Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательной организации.

**3.4.** При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

**3.5.** Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой нормативным актом органов местного самоуправления на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

#### **4. Порядок проведения тарификации педагогических работников**

**4.1.** Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия и комиссия по оплате и стимулированию труда, в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации.

Состав комиссий ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

**4.2.** При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

**4.3.** Вакантные должности, не заполненные более шести месяцев, подлежат сокращению.

**4.4.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

**4.5.** Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

**4.6.** Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

**4.7.** Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, образованию и квалификации педагогов и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на текущий учебный год. При составлении тарификационного списка и тарификации на новый учебный год в августе месяце, педагогические работники Учреждения должны быть уведомлены об учебной нагрузке в новом учебном году не позднее недели, до начала учебного года.

**4.8.** Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

**4.9.** Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года

выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
- Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4.10.** Педагогические работники Учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

**4.11.** Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных перечнем согласно Инструкции № 1352-па.

## **5. Особенности исчисления заработной платы учителей**

**5.1.** Месячная заработная плата учителей Учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

**5.2.** Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**5.3.** Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами образовательной организации на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

**5.4.** 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 руководящего, 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 причинам.

## **6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

**6.1.** Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда устанавливаются :

- ✓ За преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ пропорционально учебной нагрузке. Компенсационные выплаты за индивидуальное обучение устанавливаются педагогическим работникам, включая руководителя Учреждения и его заместителей.

Компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда, устанавливаются приказом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

- ✓ Водителям, занятым, подвозом детей в общеобразовательные учреждения – выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 7000 руб. на человека.

Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

- ✓ педагогическим работникам, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе – за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей.

Компенсационная выплата за классное руководство в размере 5000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся не ниже нормативной - для классов в общеобразовательных школ, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе Учреждения.

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в 2 классах.

- ✓ Педагогическим работникам, работающим в должности учителя Учреждения за проверку письменных работ в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ в размере:

- в начальных классах - письменных работ по русскому языку и математике – 10%;
- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%
- за проверку письменных работ по математике- 15%;
- за проверку письменных работ по иностранному языку - 5%.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по указанным предметам, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производится.

- ✓ Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
- ✓ Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада работников, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 5 часов следующего дня.

- ✓ Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

- 6.2.** Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников

## **7. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.**

**7.1.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год Комиссией по оплате и стимулированию труда. Решение Комиссии по оплате труда и распределению стимулирующих выплат закрепляется приказом Учреждения, согласовывается с ПК. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении от должностного оклада так и в абсолютном значении (в рублях) по следующим видам деятельности в следующих размерах:

- за информатизацию образовательного процесса - до 20%,
- за ведение электронного документооборота - до 50%
- за сложность и напряженность работы - до 40%
- за интенсивность работы - до 10%
- за интенсивность и работу в трудных условиях (водителю) – до 50%
- за организацию горячего питания обучающихся - до 40%
- за организацию подвоза обучающихся – до 40%
- за организацию работ по энерго и ресурсосбережения – до 20 %
- за обеспечение санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности – до 20 %
- за своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов – до 20 %
- за организацию обеспечения требований пожарной и электробезопасности - до 20%
- за обеспечение безопасности детей во время перевозок – до 10 %
- за дополнительную работу по функционалу заместителя директора по учебно-воспитательной работе – до 20 000.00 руб.
- за дополнительную работу по функционалу заместителя директора по воспитательной работе – до 14 000.00 руб.
- за дополнительную работу по функционалу социального педагога - до 6000 руб.
- за дополнительную работу педагогу-психологу до 5000 руб.
- за работу в классах комплектах начальной школы в условиях инклюзии – до 8000.00 руб.
- за работу председателем профсоюзной организации – до 2000.00 руб.
- за поддержку сайта учреждения- до 3000.00 руб.
- за обработку данных мониторингов – до 3000.00 руб.
- за работу администратора электронного журнала ГИС СОЛО – до 5000.00 руб.

- за обеспечение учебниками – до 5000.00 руб.
- за сложность работы лаборанта - до 2000.00 руб.
- ответственному за выдачу молока в начальных классах (с отчетностью) - до 2000.00 руб.
- доплата к минимальному окладу от 5000 руб. до 7000.00 руб.
- ответственному за профилактику дорожно-транспортного травматизма - до 2000.00 руб.
- ответственному за безопасность БДД - до 3000.00 руб.
- ответственному за ГСМ - до 3000 руб.
- за поддержку технического состояния и программное обеспечение ПК - до 3000.00 руб.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## **8. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам.**

**8.1.** Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями качества выполняемых работ по итогам работы за месяц, полугодие или учебный год по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закреплённому приказом Учреждения, согласованному с председателем Профсоюзного комитета Учреждения.

При определении стимулирующих и премиальных размеров выплат учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса,
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий,
- за своевременную работу в электронном журнале ГИС СОЛО.

Все педагогические работники Учреждения, включая работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), имеют право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ выплачиваются в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности. Каждый педагог оформляет лист самоанализа и подсчитывается общая сумма баллов по каждому педагогу.

Далее определяется общее количество баллов по всем педагогам. Сумма стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, т.е. определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента стимулирования.

Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением единицы коэффициента стимулирования на общее количество баллов педагога.

**8.2.** Ежемесячно проходит заседание комиссии по доплатам, на котором утверждается распределение доплат на основании листов самоанализа учителей, предоставляемых до 30 числа каждого месяца, размер установленных выплат фиксируется в протоколе комиссии по распределению стимулирующих выплат и выплачивается на основании приказа директора.

**8.3** Стимулирующие выплаты за эффективность работы учителя предметника или классного руководителя могут быть сняты сроком на 1 месяц за невыполнение значимых для Учреждения видов работ по решению комиссии от 50% до 100 %.

- не соблюдение сроков отчетной документации,
- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся,
- нарушение правил техники безопасности и правил охраны жизни и здоровья обучающихся во время учебного процесса,
- за несвоевременную работу в электронном журнале ГИС СОЛО.

Высвободившиеся средства перераспределяются между остальными педагогическими работниками в пределах данной части фонда.

## **9.Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

**9.1** В целях поощрения работников за эффективность деятельности по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом образовательной организации, производятся стимулирующие выплаты, имеющие премиальный характер (премиальные выплаты).

- Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся по мере необходимости по приказу образовательной организации, согласованному с председателем Профсоюзного комитета Учреждения - за месяц, квартал, полугодие или учебный год.

- Премиальные выплаты по итогам работы за 1 полугодие выплачиваются педагогическим работникам в июне месяце, а за 2 полугодие в декабре месяце.

- Работникам Учреждения премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в июле месяце.

- Кроме того, премиальные выплаты могут выплачиваться в связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональным праздником - "День Учителя".

В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

Денежное поощрение и премия за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначении пенсии, выплаты по временной нетрудоспособности).

Премиальные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Руководитель образовательной организации за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

## **10.Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.**

**10.1.** Работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) **за почетное звание** по основной должности устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- за почетное звание «Отличник народного просвещения» - 10%.
- «Почетный учитель Ленинградской области» - 10%.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие отраслевых (ведомственных) званий в размере 10 процентов.

При наличии нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

**10.2.** Педагогическим работникам устанавливается персональная надбавка **за квалификационную категорию** со дня даты принятия решения аттестационной комиссии в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ППК, пропорционально учебной нагрузке по тарификационному списку работников на текущий учебный год по должности, по которой педагогический работник прошел аттестацию.

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на персональную надбавку за квалификационную категорию в порядке, установленном настоящим положением.



## **11. Порядок установления выплаты материальной помощи.**

**11.1** Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя образовательной организации.

Работникам, основным местом работы которых является Учреждение, уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась образовательная организация, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается заместителю руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

По представлению заместителя руководителя, профсоюзного комитета работников Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

Оказание материальной помощи производится только на основании приказа Учреждения по личному заявлению работника.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

*Принято на Общем собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 29.08. 2022г.*

*Срок действия данного положения 2022-2023 учебный год.*

*Мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено  
Председатель профсоюзного комитета*

*Т.Г. Пешкова*

## Приложение 1

к Положению «Об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «МКОУ Андриановская ООШ»

### Показатели для установления стимулирующих выплат учителям

1.1 Доплаты и надбавки стимулирующего характера из надтарифного фонда устанавливаются с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МКОУ «Андриановская ООШ» и осуществления дифференцированного подхода к работникам качественно выполняющим различные виды работ, входящих в круг их должностных обязанностей, а также выполняющих дополнительные виды работ, не входящих в их основные обязанности.

1.2. Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.3. Директор школы совместно с профсоюзным комитетом определяет размеры доплат и надбавок с учетом мнения коллектива.

1.4 Доплаты и надбавки работникам ОУ могут быть сняты приказом руководителя ОУ по согласованию с профсоюзной организацией ОУ в случае нарушения Трудового кодекса РФ или прекращения выполнения работ.

1.5. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается в фиксированной денежной сумме или разовой денежной выплаты.

1.6. Общий размер доплат и надбавок не должен превышать 100% надтарифного фонда.

1.7 Если сумма стимулирующих доплат и надбавок оценивается в баллах, то 1 балл соответствует единице коэффициента стимулирования.

| № | Направления                                 | Показатели эффективности деятельности педагогов                                                                                                                        | баллы              |
|---|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | Повышение качества результатов деятельности | Участие в районных культурно-массовых мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях, смотрах, День бегуна и др.                                                    | 10 баллов          |
|   |                                             | Проведение общешкольных культурно-массовых мероприятий, конкурсов, спортивных соревнований, смотров, предметной недели, День здоровья и др.                            | 10 баллов          |
|   |                                             | Проведение и полный анализ разного вида диагностических работ, ВПР, тестирования обучающихся по предметам, пробного ОГЭ, устного собеседования по русскому языку и др. | 10 баллов          |
|   |                                             | Организация и проведение школьных олимпиад, конкурсов «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Кенгуру» и др.                                                            | 10 баллов          |
|   |                                             | Использование информационно-коммуникативных технологий (систематическое)                                                                                               | 5 баллов           |
|   |                                             | Результаты ГИА (положительные результаты сдачи экзамена) обязательных и по выбору - Май - Июнь                                                                         | от 10 до 15 баллов |
|   |                                             |                                                                                                                                                                        |                    |

|   |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                  |                    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 2 | <b>Реализация дополнительных мероприятий</b>                                                    | Организация экскурсий, поездок                                                                                                                                                                                                                   | от 5 до 10 баллов  |
|   |                                                                                                 | Подготовка к ГИА. оформление документов, индивидуальная работа по подготовке обучающихся к ГИА в форме ОГЭ. проведение и полный анализ диагностических работ, пробных тестирований по обязательным и выбранным для сдачи предметам (в теч. года) | 5 баллов           |
|   |                                                                                                 | Отдельные поручения школьного уровня: доклады, рефераты, презентации и др.                                                                                                                                                                       | до 5 баллов        |
|   |                                                                                                 | Работа с одарёнными детьми (в том числе подготовка к олимпиадам, конкурсам...)                                                                                                                                                                   | от 5 до 10 баллов  |
|   |                                                                                                 | За работу координатором РДШ                                                                                                                                                                                                                      | до 10 баллов       |
|   |                                                                                                 | Работа с обучающимися ЗПР и обучающимися с умственной отсталостью легкой степени - за класс, учителям предметникам.                                                                                                                              | от 5 до 10 баллов  |
|   |                                                                                                 | За сложность работы с двумя начальными классами в классе комплекте учителям предметникам, исходя из количества часов в неделю и количества классов                                                                                               | от 5 до 10 баллов  |
|   |                                                                                                 | Работа со «слабыми» учащимися                                                                                                                                                                                                                    | 5 баллов           |
|   |                                                                                                 | Участие в работе школьных экзаменационных комиссий                                                                                                                                                                                               | 3 балла            |
|   |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                  |                    |
| 3 | <b>Реализация мероприятий по соблюдению Правил внутреннего распорядка и сохранению здоровья</b> | За сопровождение обучающихся на внешкольные спортивные и культурно-массовые мероприятия                                                                                                                                                          | от 3 до 5 баллов   |
|   |                                                                                                 | За сопровождение учащихся в школьном автобусе - в школу и домой                                                                                                                                                                                  | от 10 до 20 баллов |
|   |                                                                                                 | Качественное дежурство по школе - дежурный учитель                                                                                                                                                                                               | 5 баллов           |
| 4 | <b>Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей</b>         | Ответственному за работу с программой ФИС ФРДО                                                                                                                                                                                                   | до 10 баллов       |
|   |                                                                                                 | Ответственному за работу с программой «Электронная школа - прием в первый класс» (отчетность) январь - сентябрь                                                                                                                                  | 10 баллов          |
|   |                                                                                                 | За проведение социально - психологического тестирования обучающихся 7-9 кл. (отчетность)                                                                                                                                                         | 10 баллов          |
|   |                                                                                                 | За поддержку технического состояния и программное обеспечение ПК                                                                                                                                                                                 | до 10 баллов       |
|   |                                                                                                 | Выполнение обязанностей секретаря, ведение протоколов комиссий                                                                                                                                                                                   | 5 баллов           |
|   |                                                                                                 | Отдельные поручения школьного уровня связанные с отчетностью                                                                                                                                                                                     | до 15 баллов       |
|   |                                                                                                 | за своевременную работу в электронном журнале ГИС СОЛО                                                                                                                                                                                           | до 10 баллов       |
|   |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                  |                    |