

ОПЛАТА ТРУДА В ШКОЛЕ: ПЛАНИРУЕМ БЮДЖЕТ

Светлана Терентьева, директор МБОУ «Гатчинская НОШ № 5»
Ленинградской области

С 1 сентября 2012 года образовательные учреждения перешли на новую систему оплаты труда, которая подразумевает выплату не только обязательной части заработной платы, но и выплату стимулирующих надбавок и доплат, а эта процедура требует организации строгого учёта расходования средств на стимулирование труда педагогов в рамках реализации комплекса мер по модернизации образования Ленинградской области и достижения показателей по увеличению уровня средней заработной платы. Поэтому материал, который представлен в статье, очень актуален.

МБОУ «Гатчинская начальная общеобразовательная школа № 5» серьёзно подошла к разработке нового локального акта: «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников», в основу которого положены, прежде всего, методические рекомендации, предложенные Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области, материалы школы, разработанные при участии членов Совета учреждения, профсоюзного комитета. Мы считаем, что это Положение — первый шаг к осуществлению нового подхода к объективной комплексной оценке труда учителя.

Этот локальный акт школа приняла на общем собрании трудового коллектива, согласовала его с органом профсоюзной организации, после чего документ был утверждён приказом руководителя школы. Привлечение к разработке локальных актов школы органов государственно-общественного управления позволило соблюсти процедуру открытости обсуждения, избежать конфликтных ситуаций в коллективе, так как Положение обсуждали и принимали все представители трудового коллектива.

Как это Положение будет работать? Конечно, это покажет практика. Но мы полностью уверены в том, что только при стабильном и должном финансировании со стороны государства в школу придут средства на оплату труда учителя, будет сформирован её надтарифный фонд (НТФ), который направится на стимулирование труда

творческих, инициативных учителей, их поощрение за качество обучения и воспитания подрастающего поколения.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, *утверждённым Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173 с изменениями на 25 сентября 2012 г. (далее — Положением), действующего трудового законодательства, Устава МБОУ «Гатчинская НОШ № 5».*

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определённых в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с формированием и использованием фонда оплаты труда работников МБОУ «Гатчинская НОШ № 5» Ленинградской области, в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, порядок установления доплат и надбавок.

1.4. В Положении определяется порядок, сроки и размеры указанных выплат, в соответствии с которым должны приниматься управленческие решения о материальном стимулировании работников.

1.5. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.6. Положение устанавливает порядок *материального поощрения* (стимулирующие выплаты) за напряжённость, высокое качество и результаты работы, порядок выплаты *материальной помощи, иных выплат.*

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы.

1.8. Общий контроль за исчислением заработной платы и установлением доплат и надбавок в учреждении осуществляет директор.

1.9. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание

и его изменения, согласовывает его с комитетом образования Гатчинского муниципального района. Составляются тарификационные списки.

1.10. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику предоставляется расчётный листок, в котором отражаются составные части заработной платы, размер произведённых удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Расчётные листки выдаются лично в руки работникам школы.

1.11. В МБОУ «Гатчинская НОШ № 5» установлены следующие виды оплаты труда:

1.11.1. *Заработная плата*, исчисляемая в порядке, описанном в разделе 3 настоящего Положения.

1.11.2. *Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных*, описанная в разделе 4 настоящего Положения (компенсационные выплаты).

1.11.3. *Стимулирующие выплаты*, исчисляемые в порядке, описанном в разделе 5 настоящего Положения.

1.11.4. *Иные выплаты*, которые могут быть установлены иными локальными актами школы, коллективным договором, трудовым договором с конкретным работником.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников школы определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников в соответствии с учебной нагрузкой) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходы на постоянные компенсационные выплаты;
- расходы на стимулирующие выплаты, в том числе персональные надбавки к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда школы рассчитывается путём умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 10 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

2.3. Объём средств на установление компенсационных выплат педагогическим работникам учреждения устанавливается с учётом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп) и учебной нагрузки.

3. Заработная плата работников

3.1. В школе установлена система оплаты труда с учётом должностных окладов.

3.2. Работники школы подразделяются на следующие профессионально-квалификационные группы:

- *руководители* (директор, заместители директора, заведующая библиотекой, главный бухгалтер),
- *педагогические работники*,
- *учебно-вспомогательный персонал* (секретарь учебной части, бухгалтер, лаборант),
- *обслуживающий персонал* (рабочие, сторожа).

3.3. Определение оплаты труда по категориям работников осуществляется в соответствии с квалификационными характеристиками («Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих», зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. Регистрационный № 18638).

3.4. Тарификация преподавателей проводится один раз в год.

3.5. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, проводится отдельно по каждой должности.

3.6. *Должностной оклад руководителя* учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от среднего должностного оклада педагогических работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее — СДО).

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчёта должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

группы по оплате труда / коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчёта должностного оклада руководителя учреждения

1. 3,0
2. 2,75
3. **2,5**
4. 2,25
5. 2,0
6. 1,75

3.6.1. Отношение к группе регулируется количеством учащихся по школе.

3.6.2. Группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, которому подведомственно государственное бюджетное учреждение Ленинградской области — администрацией Гатчинского муниципального района в лице комитета образования Гатчинского муниципального района (далее — уполномоченный орган) на основе объёмных показателей деятельности по состоянию на 1 января либо 1 сентября текущего года.

3.6.3. Для расчёта величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала в соответствии с их нагрузкой по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

3.6.4. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.6.5. При изменении размера расчётной величины в соответствии с областным Законом от 8 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» производится перерасчёт должностного оклада руководителя учреждения. (Пункт в редакции, введённой в действие с 31 августа 2012 года постановлением Правительства Ленинградской области от 27 июля 2012 года № 237. — См. предыдущую редакцию.)

3.6.6. При изменении базовой величины должностного оклада работников одновременно производится перерасчёт должностного оклада всех сотрудников учреждения.

3.6.7. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- учитель-логопед;
- воспитатель группы продлённого дня;
- педагог-психолог;
- социальный педагог.

3.7. К руководителям 1-го уровня относится директор школы.

К руководителям 2-го уровня относятся: заместители директора, главный бухгалтер

3.8. При наличии оснований приказом комитета образования Гатчинского муниципального района устанавливаются персональ-

ные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю учреждения.

3.9. *Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера* учреждения устанавливаются приказом директора школы соответственно в размере не более 90 и не более 80 процентов должностного оклада директора.

3.10. *Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников* устанавливаются по разрядам труда в зависимости от образования.

3.11. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера) определяется путём умножения расчётной величины на межуровневый коэффициент.

Межуровневые коэффициенты работников устанавливаются в соответствии с образованием работника.

Расчётная величина устанавливается Законом об областном бюджете Ленинградской области.

3.12. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа.

3.13. Педагогу-психологу, социальному педагогу ставки заработной платы выплачиваются за 36 часов педагогической работы в неделю, логопеду — за 20 часов.

3.14. Преподавателям школы — ставка 18 час. педагогической работы в неделю.

3.15. Общий объём работы педагогов по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени в астрономических часах.

3.16. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам.

3.17. При замещении временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, нахождением в отпуске производится почасовая оплата труда. Размер заработной платы в этих случаях определяется путём деления месячного должностного оклада преподавателя на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за время замены.

3.18. Из заработной платы работника производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

3.19. Заработная плата выплачивается ежемесячно путём выплаты аванса и основной части заработной платы.

3.20. Аванс выплачивается 20-го числа месяца, за который начисляется заработная плата. Основная часть заработной платы выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

3.21. При выдаче основной заработной платы выдаётся расчётный листок, составляемый по установленной форме.

3.22. Заработная плата выплачивается путём перечисления денежных средств на лицевые счета сотрудников в ОАО «Балтийский банк»

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.1. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам производятся выплаты в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

4.2. Предоставляются оплачиваемые отгулы, если это предусмотрено трудовым законодательством.

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

4.4. *К числу условий, отклоняющихся от нормальных, относится работа в следующих условиях:*

4.4.1. В особых условиях (работникам, занятым на работах с неблагоприятными (особыми) условиями труда).

* Учителям *за индивидуальное обучение на дому* детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения за время непосредственной работы с обучающимся — 20% должностного оклада.

* Учителям *классов коррекционно-развивающего обучения* на основании заключения районной медико-психолого-педагогической комиссии за время непосредственной работы с обучающимися класса — 20% должностного оклада.

Виды работ: за выполнение функций классного руководителя.

Наименование должностей: учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.

Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы): 1000 руб.

Виды работ: за проверку письменных работ учащихся.

Наименование должностей:

- учителя 1–4 классов за проверку тетрадей;
- учителя за проверку письменных работ по английскому языку во 2–4 классах.

Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы): 10%.

- Компенсационная выплата *за классное руководство* в размере 1000 руб. к должностному окладу устанавливается пропорционально наполняемости класса с учётом нормативной наполняемости (норматив — 25 человек).

- Дополнительная оплата *за проверку письменных работ* учителям производится с учётом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

4.4.2. Повышение оплаты *труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда* производится пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведённой в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором.

По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.4.3. *При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.*

4.4.4. *За пределами нормальной продолжительности рабочего времени.*

4.4.5. *В выходные и нерабочие праздничные дни.*

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 за час работы сверх должностного оклада.

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

4.4.6. **В ночное время** — 20 процентов должностного оклада (стоимости работ). Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Распределение фонда материального стимулирования

5.1.1. Источником средств для материального стимулирования за напряжённость, высокое качество работы и результат работы являются:

- *стимулирующий фонд (в т.ч. в рамках реализации «Комплексной программы модернизации образования» («КПМО»);*
- *текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчётного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.*

Экономия средств по смете расходов фонда оплаты труда учреждения может складываться за счёт:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с отпусками без сохранения заработной платы.

5.1.2. Финансовым органом образовательного учреждения (в лице главного бухгалтера), исходя из утверждённого фонда оплаты труда на календарный год, утверждённого штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объём средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчёта).

5.1.3. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определённый период (месяц(или квартал, полугодие)) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

5.1.4. На осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи может быть направлена экономия фонда оплаты труда.

5.2. Порядок стимулирования

5.2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении *Положения* об оплате и стимулированию труда работников учреждения.

5.2.2. В число поощряемых входят все работники образовательного учреждения, *за исключением внешних совместителей.*

5.2.3. Предложения по количественным и качественным показателям поощрения представляются администрацией образовательного учреждения органам общественно-государственного управления: общему собранию трудового коллектива (Управляющему совету образовательного учреждения).

5.2.4. После обсуждения итогов деятельности работников за период стимулирования члены Комиссии по стимулированию учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей стимулирования. Работникам учреждения также может быть предоставлена возможность самооценки своей деятельности по заданным критериям, которая рассматривается Комиссией по стимулированию при определении стимулирующих выплат.

5.2.5. Директор школы за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей поощряется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

5.2.6. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

5.2.7. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

5.2.8. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.2.9. Критерии результативности работы принимаются на общем собрании трудового коллектива (собрании представителей работников).

5.3. Периоды и сроки стимулирования

5.3.1. Периоды стимулирования устанавливаются по итогам работы:

- **Обязательные выплаты до уровня заработной платы за истекший год:** ежемесячно согласно «Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской обл. и государственных казенных учреждениях Ленинградской обл.» (Постановление Правительства Ленинградской обл. от 15.06.2011 г. № 173).

- **Стимулирующие выплаты учителям в рамках «КПМО» РФ:** ежемесячно.

- **Стимулирующие выплаты из НТФ ОУ (или фонда экономии заработной платы ОУ):** ежемесячно (или за квартал, полугодие, год) по возможности фонда.

- **Иные единовременные выплаты:** на основании приказа директора по представлению непосредственного начальника данного работника (зам. директора) в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками, материальная помощь.

5.3.2. **Стимулирующие выплаты по итогам работы, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** устанавливаются комиссией по распределению фонда стимулирования (в исключительных случаях — директором).

5.3.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах отпусков, а также за период временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты не начисляются.

5.4. Условия стимулирования

5.4.1. Основное условие стимулирования — отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ими информации.

5.4.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера должны учитывать:

- интенсивность, напряжённость работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- высокие результаты работы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.4.3. Персональные надбавки устанавливаются:

*** за почётное звание** при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в размерах:

- почётное звание «Народный» — 30% должностного оклада;
- почётное звание «Заслуженный» — 20% должностного оклада;
- звание «Почётный учитель», «Отличник...» — 20% должностного оклада;
- звание «Почётный учитель Ленинградской области» — 20% должностного оклада.

При наличии у работника нескольких почётных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника:

- работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, *в размере 10% должностного оклада.*

Надбавка осуществляется при присвоении почётного звания — со дня присвоения.

5.4.4. Стимулирующие выплаты:

*** педагогическим работникам за квалификационную категорию** в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию — 30% должностного оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию — 20% должностного оклада;
- имеющим вторую квалификационную категорию — 10% должностного оклада.

Выплата осуществляется при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* педагогическим, административным и иным работникам *могут устанавливаться стимулирующие выплаты* (Приложение 1):

- за добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, интенсивность и высокие результаты выполненных работ;
- новаторство в труде;
- другие качественные и количественные достижения в работе;
- за выслугу лет.

5.4.5. Также могут быть использованы формы морального стимулирования:

- объявление благодарности (в устной форме; в письменной форме — занесение записи благодарности в трудовую книжку);
- награждение почётной грамотой на уровне учреждения;
- занесение в Книгу почёта, на Доску почёта;
- за особые трудовые заслуги на работника предоставляется ходатайство в вышестоящие органы управления образованием о поощрении, награждении наградами различного вида регионального, федерального уровня — государственными наградами Российской Федерации, отраслевыми наградами МО РФ (орденами, медалями, почётными грамотами, нагрудными значками к присвоению почётных званий).

5.4.6. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

5.4.7. Стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при внесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания. В этом случае он исключается из числа стимулируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение периода, за который производятся стимулирующие выплаты, то размер стимулирующих выплат за год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

5.5. Показатели стимулирования

5.5.1. Показатели стимулирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должно-

стей работников образовательного учреждения: *№, должность, показатели, максимальное количество баллов.*

5.5.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

5.6. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.6.1. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

5.6.2. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

5.6.3. При определении персонального размера стимулирующих выплат работника по итогам отчётного периода:

5.6.4. Определяется объём средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчётом финансового органа ОУ).

5.6.5. По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма.

5.6.6. Высчитывается *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду.

5.6.7. Определяется *коэффициент стимулирования* каждого работника путём умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия:

$$КС = \text{сумма баллов} * КТУ.$$

5.6.8. Коэффициенты стимулирования суммируются по всем работникам ОУ, и определяется *коэффициент стимулирования*:

$$КС = Кс 1 + Кс 2 + Кс 3.....$$

5.6.9. Общий фонд делится на коэффициент стимулирующих выплат (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента стимулирующих выплат).

$$\text{Единица КС} = \text{ОФП}.$$

5.6.10. Стимулирующая выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента стимулирующих выплат.

5.6.11. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении

заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

5.6.12. Определение баллов производится на основании показателей и критериев оценки результативности труда учителя (Приложение 1).

6. Иные выплаты

6.1. Порядок выплаты материальной помощи

6.1.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера, либо по предоставлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

6.1.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, и бывшим работникам, уволившимся из ОУ *в связи с выходом на пенсию*, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере *от 500 руб. до должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.*

6.1.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- *смерти близких родственников* (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестёр в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения — *в размере от 2000 руб.;*
- *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.) — *в размере от 2000 руб.;*
- *тяжёлого 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 2001 г. № 201) либо превышают 38 000 рублей и не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утверждённого Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 201), — по ходатайству непосредственно начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение — *в размере от 1000 руб.;*

6.1.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из ОУ 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 руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

6.1.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжёлого материального положения.

6.1.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

6.2. Выплаты юбилярам

Юбилярам могут проводиться стимулирующие выплаты: на «круглые» даты — 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.п. в размере от 1000 руб.

7. Заключительная часть

7.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом; обсуждается, принимается, корректируется органом государственно-общественного соуправления образовательным учреждением (Управляющий Совет школы, собрание трудового коллектива, др.), утверждается руководителем образовательного учреждения.

7.2. В Положение ежегодно могут вноситься изменения, подлежащие соответствующей процедуре принятия и утверждения.

7.3. Максимальный срок действия данного Положения — не ограничен.

7.4. Положение может быть пролонгировано на последующий учебный год.

К Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Гатчинская начальная общеобразовательная школа № 5» согласно п. 5.3.1

Критерии оценки деятельности учителей МБОУ «Гатчинская НОШ № 5», определяющие стимулирование в рамках
«КПМО» (и стимулирующие выплаты из НТФ ОУ (или ФЭЗП ОУ))

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Оценка показателя
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся			
1. Успешность учебной работы	Качество освоения учебных программ (динамика учебных достижений учащихся)	Отношение количества обучающихся учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся* (на основании районных и внутришкольных показателей)	60% и выше — 15 баллов; 59%-55% — 10 баллов; 54%-50% — 5 баллов. Для классов КРО, классов, где имеются дети со справками VII вида 40% и выше — 15 баллов 39%-30% — 10 баллов
	Количественный показатель (динамика учебных достижений учащихся)	Повышение качества обученности в сравнении с предыдущим периодом (четверть)*	Повышение — 5–7 баллов Стабильность — 4 балла
* Учитывается специфика: например, для учителя-предметника — отношение к количеству учащихся, которым преподаётся урок; для учителя начальных классов — к числу учащихся его класса; при рассмотрении критерия учитывается персональная динамика каждого класса в отдельности, уровень развития учащихся.			
2. Успешность внешкольной деятельности (динамика достижений на предметных олимпиадах, конкурсах)*, проводимых в различных формах, в т.ч. дистанционно (количество баллов не ограничено)	Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах	Количество учащихся-победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, смотров, <i>подготовленных при непосредственном участии педагога*</i>	Олимпиады: Участие (Россия, обл.) — 1–5 б. Российский уровень (1, 2, 3 место) — 35–30–25 баллов. Областной уровень (1, 2, 3 м.) — 30–25–20. Районный уровень (1, 2, 3 место) — 25–20–15. Школьный уровень (1, 2, 3 место) — 20–15–10 б. Конкурсы: Участие (Россия, обл.) — 1–5 б. Российский уровень (1, 2, 3 м.) — 10–9–8. Областной уровень (1, 2, 3 м.) — 10–9–8. Районный уровень (1, 2, 3 место) — 9–8–7. Школьный (1, 2, 3 место) — 6, 5, 3 б. За каждый конкурс участие: более 60% уч-ся — 5 б., более 40% уч-ся — 3 б., более 30% — 1 б.

<p>3. Организация работы с одаренными детьми в рамках дистанционного обучения</p>	<p>Качество организации работы, её результативность</p>	<p>Представление материалов, скриншотов работы, грамот, дипломов, отзывов.</p>	<p>Высокий уровень (в системе ведётся) — 10 б. Средний уровень — 5 б. Ведётся не в системе — 1 б.</p>
<p>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности</p>			
<p>1. Внеурочная деятельность обучающихся (количество баллов не ограничено)</p>	<p>Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых претендентом. Частота проведения. Интерес к мероприятиям Качество результата подготовки, заделов готовленности, заделов готовленности в мероприятии социопартнеров</p>	<p>Учёт проведённых мероприятий (с обязательной слайчей сценария, фото материалов, отзывов (грамот, дипломов уч-ся) уч-ся, родителей, социопартнеров, учителей). Качественная оценка проявления показателя: частота проведения мероприятий их качество. Количественная оценка — оценка вовлечённости учащихся, участвующих в мероприятиях</p>	<p>Системно в соответствии с планом внеурочной деятельности — 2 б. Эпизодически — 1 б. Отсутствие — 0 б. при условии обеспечения качества проведения, разнообразия форм. Более 80% — 3 б. Более 60% — 2 б. Более 30% — 1 б. Привлечённость социопартнёров (за исключением родителей) к образовательному процессу — 2 б.</p>
<p>Активность, качественная результативность подготовки и участия в школьных мероприятиях (не предметных)</p>	<p>Активность, качественная результативность подготовки и участия в школьных мероприятиях (не предметных)</p>	<p>Количественная оценка — участие в школьных мероприятиях (в соответствии с планом). Качественная оценка — результативность участия творческих работ в мероприятиях, конференциях, конкурсах различного уровня, <i>подготовленных при непосредственном участии учителя</i> (с обязательной слайчей фотома-териалов, отзывов уч-ся, родителей, социопартнеров, учителей, грамот, дипломов, т.п.)</p>	<p>Низкий уровень (менее 40% уч-ся) — 1 б Средний уровень (40–60% уч-ся) — 3 б. Высокий уровень (более 60% уч-ся) — 5 б. За каждое мероприятие Уровень участия I II III активное участие Ур.шк. 5 4 3 2 Мун. 20 15 10 5 Рег. 30 25 20 10 б. б. б. б. За каждое мероприятие</p>
<p>3. Качественные показатели деятельности учителя в роли классного руководителя</p>			
<p>Учитель — классный руководитель</p>	<p>Активность содействия получению воспитанниками дополнительного образования. Реализация авторской программы воспитательной работы. <i>Единообразно: сентябрь, январь</i></p>	<p>Карта внеурочной занятости. Качественно оформленная, представленная на ТГ, МО, семинаре, (реализуемая)</p>	<p>100% уч-ся — 3 б. 99%-70% уч-ся — 2 б. 69%-50% уч-ся — 1 б. В зависимости от качества выполненной работы, её востребованности в педагогическом сообществе 5 б.</p>

Учитель — классный руководитель	Высокая организация обеспечения учащихся горячим питанием Уровень самоуправления в классе	Представление ответственного за питание Опрос учащихся Итоги собеседования	100% — 7 б. 99%- 90% — 5 б. Высокий — 3 б Средний — 2 б. С/у организовано — 1 б. До 5 б.
Эффективная работа с детьми «группы риска»		Отсутствие или снижение количества учащихся без уважительных причин, правонарушений, вовлечение уч-ся во внеурочную деятельность, взаимодействие с родителями (при наличии детей в банке данных школьной комиссии по профилактике)	
Активная работа с родителями (проведение совместных мероприятий, родители ведут в классе занятия и др.), их качество		Наблюдения, опрос, отзывы родителей, сценарий, фотоматериалы	До 3 б.
4. Позитивные результаты методической и инновационной деятельности			
Методическая и инновационная деятельность	Активное участие в пед-советах, конференциях, педагогических чтениях, семинарах, заседаниях МО, работе опорной и стажировочной площадки, открытых уроках и др. (кроме мероприятий, включённых в план аттестации аттестуемых педагогов)	Качество проведения <i>открытых уроков, занятий</i> по распространению опыта работы	В зависимости от качества выполненной работы, её востребованности в педагогическом сообществе: Федеральный уровень — 15 б. Областной уровень — 12 б. Районный уровень — 9 б. Школьный уровень — 5 б.

	Руководство ТГ, МО учителей	Качество <i>руководства ТГ, МО учителей, наставничество в Школе молодого и малоопытного учителя</i> ; система в планировании деятельности, результативность, выраженная в повышении профессиональной компетентности учителей, их деятельности активности (по ВШК, метод. работа, анализ планов работы, др.)	Руководитель ТГ, МО — 10 б. Наставничество в Школе молодого и малоопытного учителя — 5 б. При наличии системы работы, обеспечении качественной результативности
	Публикации	Качество, инновационность, уровень <i>публикации</i> , Ознакомление с публикацией членов пед.коллектива, востребованность в работе учителей среднего пед.опыта претендента	При соблюдении условий (методов определения показателя): РФ — 5 б. Область — 4 б. Район — 3 б. Школа — 2 б.
	Распространение инновационного опыта работы	Качество деятельности учителя по распространению инновационного опыта работы: <i>выступления</i>	В зависимости от качества выполненной работы, её востребованности в педагогическом сообществе РФ — 12 б. Область — 9 б. Район — 6 б. Педсовет, семинар школы — 3 б. МО, ТГ (с оформлением доклада) — 2 б.
	Наличие собственной педагогической концепции	Инновационность, значимость для других, востребованность, умение представить, качество оформления методической разработки (по ВШК, анализу работы ТГ, МО, опорн. площадки, др.)	До 8 баллов в зависимости от качества выполненной работы, её востребованности в педагогическом сообществе
	Формирование методического банка школы	Участие в разработке <i>методических материалов школы</i> : программы развития по конкретному направлению, в разработке ОП, др. материалов; их качество, востребованность, представление инновационной деятельности	До 5 баллов в зависимости от качества выполненной работы, её востребованности в педагогическом сообществе

5. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах			
Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, в т.ч. дистанционных	Динамика достижений	Участие в муниципальных профессиональных конкурсах	победитель — 30 б. лауреат — 20 б. дипломант — 10 б. участник — 5 б.
	Динамика достижений	Участие в региональных профессиональных конкурсах	победитель — 40 б. лауреат — 30 б. дипломант — 20 б. участник — 10 б.
6. Качество организации работы по обеспечению условий реализации образовательных программ			
Организация работы по обеспечению образовательного процесса (единовременно: сентябрь, январь, март)	Высокая эстетика содержания кабинета в соответствии с требованиями, сохранность техники	Смотр кабинетов (наличие паспорта кабинета обязательно, планирование перспективного развития)	высокий уровень — 3 б. средний уровень — 2 б. в соответствии с нормами — 1 б.
Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся (единовременно: 1 раз в четв.: октябрь, январь, март, май)	Высокое качество работы учителя, воспитателя направленные на отсутствие травматизма, умение разрешать конфликтные ситуации	ВШК на уроке, внеурочной деятельности, ГПД, др. собеседование с участниками ОП, анализ документации	отсутствие травматизма — 3 б. отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей — 3 б.

• В критерии могут вноситься дополнения, изменения, которые принимаются соответствующими органами общественно-государственного управления школой, согласовываются с профсоюзным комитетом школы, утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты за добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, интенсивность и высокие результаты выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника из НТФ ОУ

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Оценка показателя
Качество организации работы по обеспечению условий реализации образовательных программ			
Организация работы согласно Образовательной программе: раздел «Формирование экологической культуры, здорового и безопасного образа жизни», раздел «Внеурочная деятельность»	Интенсивность и высокие результаты (качество) в выполнении работ, не входящих в функционал: — по организованному посещению обучающимися школы бассейна; — по организации питания учащихся; составление муниципальных контрактов, контроль за питанием, организацией режима работы столовой, составление отчётной документации для бухгалтерии, ежедневная диагностика о количестве питающихся; — организации внеурочной деятельности: школьного детского хора, результативность на разном уровне	Наблюдение за руководством и организацией процесса, охват учащихся, анализ документации, своевременность отчетности Наблюдение за руководством и организацией процесса, охват учащихся, представление деятельности на различном уровне	15% д.о. ежегодно по результатам работы 20% д.о. ежегодно по результатам работы 20% д.о. ежегодно по результатам работы

Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат педагогу в зависимости от рассмотренных индикаторов качества производится с учётом общего количества набранных баллов в результате регулярного мониторинга за его профессиональной деятельностью по следующей шкале (условно).

1-й уровень	90 баллов и выше	Высшая степень реализации профессиональных задач
2-й уровень	50–89 баллов	Хороший уровень реализации профессиональных задач
3-й уровень	Менее 50	Слабо выраженная активность, соответствие необходимому минимуму требований

Критерии оценки деятельности МБОУ «Гатчинская НОШ № 5», определяющие стимулирование
Стимулирующие выплаты производятся в сроки и из источников финансирования согласно п. 5.3.1.

№ п/п	Показатели	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Кол-во
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед				
1	Коррекционно-развивающая работа с учащимися	Высокая результативность, выраженная в количественных и качественных показателях по сравнению с истекшим периодом; своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	Анализ документации, наблюдение (ВШК), собеседование с учителем, родителями, учащимися.	1000 р.

	Профилактическая работа	Активная просветительская работа с учащимися, родителями, охват ею уч-ся, родителей, качество результата, системность	Анализ документации, наблюдение (ВПШК), собеседование с учителем, родителями, учащимися. За каждое мероприятие, проведенное претендентом	200 р.
2				
3	Работа с социумом	Эффективность взаимодействия с классными руководителями, родителями, с другими организациями	Анализ документации, наблюдение (ВПШК), собеседование с учителем, родителями, учащимися, материалы работы	500 р.
4	Организация массовых мероприятий, способствующих успешной социализации подростков (за одно мероприятие)	Высокое качество подготовки, количество задействованных участников	Анализ документации, наблюдение (ВПШК), собеседование с учителем, родителями, учащимися, материалы работы	200 р.
5	Социально-психологическое сопровождение детей-инвалидов при дистанционном обучении (за ребёнка)	Высокое качество работы, её системность	Анализ документации, наблюдение (ВПШК), собеседование с учителем, родителями, учащимися, материалы работы	500 р.

Критерии оценки деятельности МБОУ «Гагчинская НОШ № 5», определяющие стимулирование
Выплаты производятся в сроки и из источников финансирования согласно п. 5.3.1. — *ежемесячно*
при наличии высоких показателей в работе

№ п/п	Показатели	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Кол-во
Учебно-вспомогательный персонал				
<i>Секретарь учебной части</i>				
1	Осуществление документационного обеспечения <i>кадровой работы</i> в школе	Высокий уровень ведения делопроизводства, хранения, своевременность работы: — журнала учёта движения трудовых книжек; — в установленном порядке трудовых книжек работников, личных карточек, книги личного состава работников; — оформления трудовых договоров с вновь поступившими работниками школы	Наблюдение, ВПШК	До 2500 р.

2	Ведение делопроизводства, формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности	Высокое качество, достоверность и своевременность представляемой документации	Наблюдение, ВШК, возможность использования, не осложняющая работу ОУ	До 50% на I ст.д.о.
3.	Ведение <i>электронного документооборота</i>	Качество и своевременность ведения и хранения: базы данных на всех работников школы в компьютерной программе «Параграф», программе Excel; Качество и своевременность работы с электронной почтой	Наблюдение, ВШК, возможность использования, не осложняющая работу ОУ, отсутствие замечаний вышестоящих организаций, осуществляющих контроль	До 3000 р.
<i>Лаборант</i>				
4.	Обеспечение условий реализации образовательных программ, работы сотрудников ОУ	Высокое качество и своевременность выполнения работ, способствующих обеспечению условий реализации образовательных программ, отлаженной работе некоторых сотрудников ОУ, чей труд напрямую связан с деятельностью лаборанта	Наблюдение, анализ деятельности ОУ	500—1000 р.
<i>Бухгалтер</i>				
5.	Расширение функциональных обязанностей финансовой работы: работа с привлечёнными источниками финансирования (спонсорские, благотворительные, пожертвования, патронаж, гранты, т.п.), поставщиками. Подготовка документации, тех. заданий, отчётности в т.ч. по «КПМО»	Интенсивность и высокие результаты в выполнении трудовых обязанностей: работа с привлечёнными источниками финансирования (спонсорские, благотворительные, пожертвования, патронаж, гранты, т.п.), поставщиками. Введение инновационных подходов в работе. Высокое качество и своевременность предоставляемой финансовой документации, отчётности, подготовки технических заданий, в т.ч. в рамках «КПМО»	Наблюдение, анализ, документация	По результатам выполненных работ до 20—25% на I ст. д.о. 3—5% на I ст. д.о. 10—15% на I ст. д.о.

Критерии выплаты надбавок стимулирующего характера

Выплаты производятся в сроки и из источников финансирования согласно п. 5.3.1.

Обслуживающий персонал				
№	Показатели	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Кол-во
1	Работа в усложнённых условиях, срочных работ	Качество и своевременность выполнения работ	Наблюдение, анализ	1000–1500 р.
2	Создание условий реализации УВП согласно новым ФГОС, СанПиН	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: качественное и своевременное выполнение ремонтных работ, интенсивность, напряжённость.	Наблюдение, анализ	1500–3000 р.
	Обеспечение сохранности школьного имущества	Качество и своевременность работ по сохранности школьного имущества	Наблюдение, анализ	20% д.о. ежемесячно