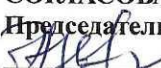


ПРИНЯТО
решением собрания трудового
коллектива
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
от 30.08.2022 г.
Протокол № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
 Э.Ю. Ровенькова
30.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 01-12/283/1
От 31.08.2022 г.
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
В.В.Кокоткина



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
МБОУ «СОШ г. Светогорска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности в новой редакции».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение устанавливает критерии, показатели, периодичность оценки эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ г. Светогорска», механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и сотрудников школы, порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом в рамках основной образовательной программы с учетом конечных результатов работы школы.

1.5. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

1.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 1.5. и 1.6. настоящего Положения, не допускается.

1.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- 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.

сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии учреждения.

1.6. Установление различных должностных окладов по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

1.7. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад и компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

2.4.1. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, на основе отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

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

2.4.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник:

- по общеотраслевым должностям согласно приложению 1 к настоящему Положению;

- по должностям работников образования согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3. Порядок назначения должностных окладов

3.1. Должностной оклад директору учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу МБОУ «СОШ г. Светогорска» (далее - СДО) и рассчитывается следующим образом: коэффициент масштаба управления, умноженный на СДО работников, относимых к основному персоналу.

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директору учреждения штатному расписанию.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

3.3. Величина СДО подлежит пересчету в случае:

Изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год плановый период» и решением совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;

Изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения, изменения штатного расписания учреждения – не более 2-раз в год по состоянию на 1 сентября и (или) 1 января каждого календарного года.

3.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов директора учреждения (Приложение № 3), показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложениями 4 настоящего Положения.

3.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются соответственно в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для главного бухгалтера учреждения.

3.6. При наличии оснований, распоряжением комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностному окладу директора учреждения. Установление персональных надбавок для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера производится в соответствии с приказом по МБОУ «СОШ г. Светогорска».

3.7. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого указаны в Таблице №1, № 2.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2) ,$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

3.7.1. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается равным 1.0.

3.7.2. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

3.7.3. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Таблица 1

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.7.4. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Таблица 2

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного

звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

3.8. В связи с производственной необходимостью сторожа (при необходимости и гардеробщицы) работают в соответствии с ежемесячными графиками работы, которые

доводятся до их сведения не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Продолжительность рабочего времени, выходные дни сотрудников определяются графиком работы. Сотрудник не может по своему усмотрению изменить график работы. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

В целях учета фактически отработанного времени для сторожей (гардеробщиц) введен суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ) с учетным периодом - год. При суммированном учете рабочего времени допускается отклонение в большую или меньшую сторону от нормальной длительности рабочего времени в отдельные дни, недели или месяцы квартала. Контроль соблюдения нормы рабочего времени осуществляется по итогу года с обязательным предоставлением дополнительных дней отдыха либо дополнительной оплаты за часы, отработанные сверх нормы рабочего времени. При этом из нормы рабочего времени исключается время отпуска или болезни сотрудника.

Норма рабочего времени в целом за год рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40,36 часов и т.д.) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества рабочих часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

3.9. Почасовая оплата труда производится:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников (не более двух месяцев);
- за руководство кружками и спортивными секциями;
- в иных случаях (курсы и т. п.).

Ставки почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год за проведение учебных занятий по основным образовательным программам устанавливаются с учетом наличия квалификации в разрезе контингента обучающихся в абсолютной сумме приказом руководителя учреждения на начало учебного года.

Ставки почасовой оплаты руководителей кружков, спортивных секций устанавливаются в абсолютной сумме приказом руководителя учреждения на начало учебного года.

3.10. Должностные оклады (оклады) всех сотрудников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ. Должностные оклады (оклады) всех сотрудников, установленные в учреждении, утверждаются в штатном расписании.

3.11. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических сотрудников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Для педагогических работников периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками, являются рабочим временем. В эти периоды они могут привлекаться руководителем школы к педагогической и организационной работе.

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.

3.12. Совместительство – выполнение работником другой регулярной, оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Статьей 60.1 ТК РФ предусмотрено два вида совместительства:

а) внутреннее - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у своего работодателя; внутреннее совместительство возможно при наличии у того же работодателя свободных вакансий;

б) внешнее - работа за пределами своего рабочего времени у другого работодателя.

Работа по совместительству требует заключения письменного трудового договора. К трудовым договорам с совместителями применяются общие требования, установленные главами 10 и 11 Трудового кодекса РФ для трудовых договоров. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Срок трудового договора о работе по совместительству устанавливается по соглашению сторон. Для лиц, работающих по внутреннему или внешнему совместительству, установлен предел продолжительности рабочего времени - не более четырех часов в день (статья 284 ТК РФ).

В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

3.13. Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты (доплаты) устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) сотрудников.

Сотрудникам учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты (доплаты):

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормы рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере: - за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;

- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

Количество часов сверхурочной работы оплачиваемые в полуторной или двойной часовой ставки определяется следующим образом: Количество сверхурочных часов за учетный период делится на количество рабочих дней по графику в учетном периоде.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада), стимулирующих и компенсационных выплат на среднемесячное количество рабочих часов в году по производственному календарю.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной

работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно статье 153 Трудового Кодекса РФ:

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада) – если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Под месячной нормой рабочего времени понимается: норма рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком работы работника.

При выявлении переработки по окончании учетного периода, производится доплата за праздничные часы в одинарном размере за весь учетный период.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

Если сотрудник трудится в праздник или выходной сверх нормы рабочего времени, то эти дни оплачиваются в двойном размере, если работник не потребовал отгул (ст.152 ТК РФ).

Если на выходной или нерабочий праздник приходится часть рабочего дня или смены, то оплачивается в двойном размере только часы, которые сотрудник фактически отработал (ст.153 ТК РФ).

Компенсационная выплата (доплата) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни = Количество отработанных праздничных часов по табелю учета рабочего времени x Часовую ставку.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада), повышающего коэффициента к должностным окладам компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное число рабочих часов в году по производственному календарю.

4.5. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра следующего дня. За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются компенсационные выплаты (доплаты) в размере 20% от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы. Размер компенсационных выплат (доплат) за работу в ночное время сотрудникам, включается в трудовой договор.

Компенсационная выплата (доплата) за работу в ночное время = Количество отработанных ночных часов по табелю учета рабочего времени x Часовую ставку x 20%.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада), на среднемесячное число рабочих часов в году по производственному календарю.

4.6. Сторомам ведется суммированный учет рабочего времени за календарный год в пределах нормы числа рабочих часов.

4.7. Сотрудникам могут устанавливаться компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей) и за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника по соглашению сторон трудового договора.

Согласно статье 151 Трудового кодекса РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

В приказе по учреждению об установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника должно быть указано:

- какую работу должен выполнять работник;
- объем работы;
- срок выполнения работы (месяц, полугодие и т.п.);
- размер компенсационной выплаты (доплаты) в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

Компенсационная выплата (доплата) за 1 час педагогической работы при замещении отсутствующего учителя, воспитателя рассчитывается следующим образом:

(Расчетная величина \times межуровневый коэффициент + должностной оклад * коэффициент уровня квалификации): (Норма часов педагогической работы в неделю / Количество рабочих дней в неделю \times Количество рабочих дней в году / 12 месяцев).

В случае работы с вредными и (или) опасными условиями труда, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения.

При привлечении сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не со сменным графиком работы, доплата производится следующим образом: должностной оклад + должностной оклад * повышающий коэффициент к должностному окладу + компенсационные и стимулирующие выплаты) : на среднемесячное число рабочих дней в году по производственному календарю * количество отработанных выходных и праздничных дней по табелю учета рабочего времени * 2.

4.8. Компенсационная выплата (доплата) к окладу работника за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и утверждается приказом по учреждению с учетом мнения представителей профсоюзной организации (статья 372 Трудового кодекса РФ).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может составлять от 4% до 24% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представителя работников.

Размер компенсационной выплаты (доплаты) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется путем умножения должностного оклада на конкретный размер повышения оплаты труда в процентах (Таблица № 3) пропорционально отработанному времени.

Таблица 3

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то компенсационная выплата (доплата) не производится.

4.9. Компенсационная выплата (доплата) к окладу сотрудника за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается приказом директора по учреждению в размере в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.10 Компенсационная выплата за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ, устанавливается приказом директора по учреждению в размере в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению

4.11. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, регулируется Положением о стимулирующих выплатах.

5. Условия, виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. В учреждении могут назначаться выплаты стимулирующего характера:

1. Работникам учреждения

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы,
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2. Руководителю учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 5.1 настоящего Положения, не допускается.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

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

Размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника (далее – КПЭ).

Перечень КПЭ устанавливать в разрезе основных направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ применяемых для определения размера премии конкретного работника учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

5.5. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

5.6. Перечень КПЭ и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается:

- для директора учреждения – распоряжением комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области;
- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

5.7. В целях определения размера премиальных выплат и стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат и стимулирующих выплат по итогам работы работника, определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы), (или) на основании бальной системы.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени, кроме единовременных выплат.

5.8. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.9 Премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время.

5.10. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

5.11. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.12. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению комитета образования на основании распоряжением комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

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

5.13. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.14. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.15. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.16. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в

абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается настоящим Положением с учетом мнения представителя работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5.17. Конкретный размер премиальных, профессиональных, стимулирующих выплат и критерии показателей эффективности и результативности деятельности работника указаны в Положении по стимулирующим выплатам.

5.18. Оплата сотрудникам не должна быть меньше установленного размера минимальной заработной платы (МРОТ). В доплату до минимального размера оплаты труда входят выплаты компенсационного характера (праздничные, ночные, сверхурочные и т.п.), если работа выполнялась в пределах рабочего времени, и выплаты стимулирующего характера. Если сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, её оплата не включается в МРОТ.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается комитетом образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности годовой фонд оплаты труда работников планируется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum 12 \times (\text{МО}_j \times \text{КТ}_j) \right] \times (1 + \text{НТФ}),$$

где:

МО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 6 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j, КТ_j, ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

7.2. В целях планирования расходов на оплату труда работников учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются главными распорядителями бюджетных средств постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказом комитета образования).

8. Оплата труда педагогических работников

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

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

8.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.4. В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год:

- руководителям физического воспитания,
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

8.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

8.6. Учителям, 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.

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

8.8. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

8.9. Тарификационный список педагогических работников в учреждениях образования составляется ежегодно на 1 января и 1 сентября.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1 Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором учреждения.

9.2 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные за ведение табеля, назначенные приказом по учреждению. Учет фактически отработанного времени ведется по каждому сотруднику. Табель учета рабочего времени заполняется путем отражения фактических затрат рабочего времени.

9.3 Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

9.5 Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях) в безналичной денежной форме, путем ее перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором. Заявление с реквизитами банковского счета передается работником в бухгалтерию учреждения. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором (статья 136 Трудового кодекса РФ)

9.6 Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается под роспись расчетный лист (с 4 по 6 число включительно ежемесячно) с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.10 Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 21 числа месяца (за первую половину месяца) за фактически отработанное время и 6 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата больничных листов производится в срок выплаты 2 половины зарплаты (6 числа месяца следующего за расчетным), кроме декабря.

9.11 При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

9.12 При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

9.13 При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.14 Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

9.15 Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

9.16 Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

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

9.18 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

10. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ. За задержку заработной платы начисляется компенсация, согласно ст.236 ТК РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад (оклад, ставка заработной платы). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует до принятия нового положения.

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение 1

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)		Межуровневый коэффициент	
	По положению 2689	По штатному расписанию		
ПКГ «Общеотрасл евые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; гардеробщик; сторож (вахтер); иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н	гардеробщик; сторож	1,05
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь аварийно-восстановительных работ	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1,40
ПКГ «Общеотрасл евые профессии рабочих второго уровня»	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	Водитель	1,80

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности		Межуровневый коэффициент	
	По положению № 2689	По штатному расписанию		
ПКГ «Общеотраслевые	1-й КУ	Лаборант; техник-лаборант	Лаборант; техник-лаборант	1,30

должности служащих второго уровня»	2-й КУ	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым Устанавливается производное должностное наименование «старший».	Заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер;	Бухгалтер	1,95
Должности, не включенные в ПКГ		Контрактный управляющий	Контрактный управляющий	2,50
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра	библиотекарь	1,80

<p>народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент</p>		
---	--	--

	кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару		
--	---	--	--

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ). <5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-6 к настоящему Положению

Приложение 2.

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

		Должности		Межуровневый коэффициент
		По положению № 2689	По штатному расписанию учреждения	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части;	секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	педагог дополнительного образования, социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием		1,80
		- без высшего профессионального образования		1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	методист; педагог-психолог;	
		- с высшим профессиональным образованием		1,90
		- без высшего профессионального образования		1,60

4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель <1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);;	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	
	- с высшим профессиональным образованием		2,00
	- без высшего профессионального образования		1,70
Должности, не включенные в ПКГ	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
	- с высшим профессиональным образованием		2,0
	- без высшего профессионального образования		1,7

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. <2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<4> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение 3

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
-------	-------------------------------	--------------------------------

1	Дошкольные образовательные учреждения; общеобразовательные учреждения; учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый; педагог-библиотекарь
---	---	--

Приложение 4

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
7	Общеобразовательные школы	-	более 800	от 401 до 800	от 201 до 400	от 100 до 200	менее 100

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
7	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются распоряжением администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования, комитета по управлению муниципальным имуществом и градостроительству, комитета финансов) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

Приложение 5

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20
4	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях <4>	20
5	Отдельным категориям работников специальных учебно-воспитательных учреждений за работу по обучению и воспитанию лиц в возрасте до 18 лет, требующих специального педагогического подхода <5>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя

соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником. Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<4> Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<5> Выплата назначается: педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу (помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям), библиотекарям. Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 6

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
3	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководства за счет средств федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской

местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
 Э.Ю. Ровенькова
31.10. 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 01-12/402
От 01.11. 2022 г.
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
Директор
 В.В.Кокоткина



ДОПОЛНЕНИЕ

к

Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ г. Светогорска»

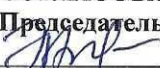
1. В связи с введением в штатное расписание должность «Воспитатель ГПД» дополнить Приложение 2 Положения следующим содержанием:

Приложение 2.

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

		Должности		Межуровневый коэффициент
		По положению № 2689	По штатному расписанию учреждения	
ПКГ должностей педагогических работников	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	Воспитатель ГПД методист; педагог-психолог	
		- с высшим профессиональным образованием		1,90
		- без высшего профессионального образования		1,60

2. Ввести в действие Дополнение с 01.11.2022г.
3. Остальные статьи Положения оставить без изменения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
 Э.Ю. Ровенькова
31.01.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 01-12/40/1
От 31.01.2023 г.
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
Директор
 В.В. Кокоткина



ДОПОЛНЕНИЕ

к

Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ г. Светогорска»

1. Дополнение от 01.11.2022г. считать недействительным.
2. В связи с введением в штатное расписание должности «вахтер» и изменением коэффициента рабочему по комплексному обслуживанию с 01.01.2023г. внести корректировку в Приложение 1 Положения:

Приложение 1

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)		Межуровневый коэффициент
		По положению 2689	По штатному расписанию	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; гардеробщик; сторож (вахтер); иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; гардеробщик; сторож, вахтер	1,05

3. На основании изменения в штатном расписании наименование должности «Воспитатель ГПД» на «Воспитатель» внести корректировку в Приложение 2 к Положению с 01.02.2023г.

Приложение 2

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

		Должности		Межуровневый коэффициент
		По положению № 2689	По штатному расписанию учреждения	
ПКГ должностей педагогических работников	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	Воспитатель методист; педагог-психолог	
		- с высшим профессиональным образованием		1,90
		- без высшего профессионального образования		1,60

4. Остальные статьи Положения оставить без изменения.