

Согласовано:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Г.М.Якимова  
Протокол № \_\_\_\_\_

Утверждаю:  
Приказ № 417 от 30 августа 2024г.  
Директор школы \_\_\_\_\_ Е.И.Колодина

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ГОРЕЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Горельская средняя общеобразовательная школа» разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016г. №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных, и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных, и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области» (далее – постановление администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Тамбовского муниципального округа Тамбовской области (далее – образовательные организации).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательных организаций.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского муниципального округа Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательных организаций.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников образовательных организаций работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и**

## **квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области» оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 03.03.2009) .

2.2. Постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8121,0 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 9282,0 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11639,0 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 11639,0 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 13457,0 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровне ПКГ постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области».

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- по должностям работников здравоохранения (средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251 н;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, специалисты по кадрам, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих – ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть установлены размеры оплаты труда в порядке, применяемом к лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

### **III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго и третьего уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» установлен в Приложении № 2 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,70 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент 0,20. При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Для работников муниципальных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,25.

3.5. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента - 0,05.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 5% от оклада;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму за выполнение функций:

- классное руководство:

- учителям, преподавателям 1-4 классов в размере 20% от оклада,
- учителям, преподавателям 5-11 классов в размере 25% от оклада,

в классах с числом учащихся менее 14 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50 процентов. Пересчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течении учебного года не производится.

- проверка письменных работ обучающихся:

- учителям 1-4 классов (18 часов) в размере 10% от оклада.

Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится;

- учителям, преподавателям (18 часов) в 5-11 классах:

- ✓ по русскому языку, родному языку и литературе в размере 20% от оклада;
- ✓ по математике в размере 15% от оклада;
- ✓ по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению, истории, обществознанию – 10% от оклада.

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50 процентов. Расчет оплаты за проверку тетрадей производится пропорционально количеству часов конкретного предмета. Пересчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

- работа с библиотечным фондом в размере 10% от оклада;
- за ведение делопроизводства в размере 10% от оклада;
- за заведование учебными кабинетами в размере 10% от оклада;
- за заведование учебными мастерскими, спортзалом, библиотекой в размере 20% от оклада;
- за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) в размере 10% от оклада;
- за руководство методическими и предметными комиссиями в размере 10% от оклада;
- за выполнение обязанностей завуча (в филиалах) в размере 50% от оклада;
- за работу с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в размере 100,00руб. за 1 час;
- за организацию и подготовку учащихся к ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ в размере 20% от оклада, заместителям директора и руководителям филиала до 50% от оклада, в классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50 процентов;
- за замену производить почасовую оплату из расчета 300 рублей за 1 час.
- выполняющим обязанности по сопровождению детей на школьном автобусе 20% (из населенного пункта проживания сопровождающего) и 30% (из населенного пункта, где сопровождающий не проживает) от оклада;
- ответственный за ПДД 4000,00руб.;
- за выполнение обязанностей курьера в размере 50% от оклада;



- за внеклассную работу учителям физической культуры в размере 20% от оклада;
- за выполнение обязанностей, связанных с охраной труда в размере 10% от оклада;
- за индивидуальное обучение больных детей на дому 100,00руб. за 1 час;
- за ведение САЙТа школы - в размере 20% от оклада;
- за ведение госпаблик и соц.сетей – в размере 20% от оклада;
- за ведение САЙТа госзакупки – в размере 20% от оклада;
- за ведение отчетной документации по столовой, школьному автобусу 30% от оклада;
- наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности в размере 10% от оклада;
- надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:
  - за классность водителям в размере 20% от оклада
  - за категорию водителям в размере 20% от оклада;
- за участие в проведении ГИА: член ГЭК, руководитель ППЭ, организатор в аудитории – 500,00руб.; организатор вне аудитории – 300,00руб.;
- за ведение платных услуг в размере 50,00руб. за каждого ребенка.

Пересчет размеров доплат за ведение платных услуг в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. за работу в ночное время в размере 2000,00руб. за каждый месяц работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.2. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.3. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;**

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;

5.1.2. за качество выполняемых работ до 100%;

5.1.3. премии за выполнение особо важных и ответственных работ до 100%;

5.1.4. премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 300%;

5.1.5. денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается ежемесячно в размере 10 000,00 руб., но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться два раза в год (с 1 сентября и 1 февраля) и определяются настоящим положением.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно в части ведения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части ведения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных и муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 300 процентов учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.7. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

## **VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников МБОУ «Горельская СОШ» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных организаций.

Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40000,00руб, победителям конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих по основному месту работы должность «воспитатель», «старший воспитатель», имеющих высшую квалификационную категорию - 30000,00рублей, имеющих первую квалификационную категорию – 20000,00рублей.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2600,00 руб.

Ежегодные выплаты стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10000 рублей согласно постановления администрации Тамбовского района № 3837 от 19.09.2012года.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь в пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, погребение и прочие нужды. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной на день её выплаты.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором или локальным актом работодателя.

6.2.1. В связи с юбилейными датами (50 лет для всех работников; 55 лет для женщин; 60 лет для мужчин) предусмотрена выплата в размере 4000 рублей. Выплата премий к юбилейной дате может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет – 14432,00 рублей.

7.2.1.Руководителю учреждения (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения;
- масштабность управления:
  - за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;
  - за каждого работника списочного состава 0,0005;
  - за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

В случае, если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Выплат компенсационного характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 100,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но ниже установленных постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников

муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области»:

- руководитель филиала – 12989,0 рубля.
- главный бухгалтер учреждения – 12989,0рублей;
- заместитель руководителя учреждения – 12989,0рублей.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ, ГИА);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора;
- выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

• суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

• дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;



- компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;
- компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;
- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда;

7.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

### **VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, индивидуальную работу с обучающимися, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и индивидуальным планом, методическую, подготовительную, организационную, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному

плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Нормы часов преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, "динамическую паузу". При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>					
1	<b>1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>				
	1	Машинист по стирке белья; уборщик служебных помещений; повар; кухонный рабочий, сторож	8121,0	1	8121,0
2	<b>1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "</b>				
	1	Помощник воспитателя	8121,0	1	8121,0
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>					
3	<b>2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"</b>				
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7001,0	1	7001,0
4	<b>2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "</b>				
	1	Младший воспитатель	9282,0	1	9282,0
5	<b>2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "</b>				
	2	Заведующий хозяйством	9282,0	1	9282,0
	4	Механик, контролер ТС	9647,0	1	9647,0
	<b>2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал "</b>				
	3	Медицинская сестра	9302,0	1,1	10232,0
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>					
6	<b>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</b>				
	1	Музыкальный руководитель, старший вожатый	11639,0	1	11639,0
	2	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	11639,0	1,1	12803,0
	3	Воспитатель, педагог-психолог, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11639,0	1,2	13967,0
	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель-логопед	11639,0	1,2	13967,0
7	<b>3.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>				
	1	Бухгалтер, документовед, программист, библиотекарь, специалист по охране труда	11639,0	1	11639
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>					
8	<b>4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>				
	1	Руководитель филиала	12989,0	1	12989,0

Перечень должностей работников образовательных учреждений,  
относимых к основному персоналу

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Учитель
3	Воспитатель групп продленного дня
4	Старший воспитатель групп дошкольного образования
5	Воспитатель групп дошкольного образования
6	Методист
7	Педагог дополнительного образования
8	Педагог-психолог
9	Учитель-логопед
10	Музыкальный руководитель
11	Старший вожатый
12	Педагог-организатор
13	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
14	Социальный педагог
15	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
16	Тьютор
17	Педагог-библиотекарь
18	Заместители руководителя
19	Руководитель филиала

Перечень должностей работников образовательных учреждений,  
относимых к прочему персоналу

№ п/п	Наименование должности
1	Заместители директора по УВР
2	Заместители директора по ИКТ
3	Бухгалтер
4	Главный бухгалтер
5	Делопроизводитель
6	Заведующий хозяйством
7	Специалист по охране труда
8	Программист
9	Младший воспитатель
10	Повар
11	Кухонный рабочий
12	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды
13	Водитель
14	Контролер ТС
15	Сторож
16	Уборщик служебного помещения
17	Медицинская сестра

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Горельская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения.**

Настоящим Положением закрепляются условия и порядок распределения стимулирующих и иных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Горельская средняя общеобразовательная школа».

Стимулирующие и иные выплаты представляют собой финансовый инструмент, позволяющий изменять, дифференцировать объемы выплат согласно результату труда работников и выполняют функцию стимулирования к повышению качества работы.

Стимулирующие и иные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой части заработной платы, должностному окладу.

Стимулирующие и иные выплаты работникам устанавливаются приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

**II. Стимулирующие выплаты.**

1. Для работников МБОУ «Горельская СОШ» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за эффективность и качество выполняемых работ;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (по одному из указанных оснований в соответствии с локальным актом работодателя);
- молодым специалистам.

2. Критерии позволяющие оценить интенсивность и высокую результативность выполняемых работ:

- активное участие в подготовке школы к новому учебному году – до 50%;
- благоустройство помещений и территорий школы – до 20%;
- проведение генеральных уборок помещений, территорий – до 45%;
- в строгом соответствии СанПина уборка помещений пищеблока, столовой - до 30%;
- безупречное соблюдение правил личной гигиены до – 25%;
- отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся до - 25%;
- отсутствие замечаний и нарушений трудовой дисциплины до – 30%;

- отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности до - 45%;
- отсутствию замечаний по обслуживанию автомобиля до - 100%.
- сохранение контингента обучающихся – до 25%;
- специфика образовательных программ – до 20%;
- уровень научной и организационно–методической обеспеченности образовательного учреждения, уровень реального хода инновационных процессов – до 50%;
- организация и проведение районных мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до 70%;
- создание психологического комфорта и безопасности личности обучающихся коррекции отклонений в развитии обучающихся – до 15%;
- досрочное выполнение работ – до 30%;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения – до 30%;
- обеспечение санитарно–гигиенических условий учреждения - до 30%;
- обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении – до 35%;
- сохранность хозяйственного имущества и инвентаря – до 45%;
- соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ – до 45%;
- использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности – до 50%;
- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей – до 50%;
- ремонт инвентаря и учебного оборудования – до 35%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы не может превышать 100%.

### 3. Критерии оценки эффективности и качества выполняемых работ:

- участие в ситуационных проблемах школы – 50%;
- качественная уборка помещений, территории до – 30%;
- своевременная и качественное приготовление пищи до – 45%;
- контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов до - 45%;
- отсутствие случаев кражи по вине сторожа до – 50%;
- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время - до 45%;
- строгое соблюдение требований по оформлению путевых листов - до 100%.
- степень участия в реализации программы развития образовательного учреждения – до 30%;
- использование в работе методов диагностики и прогнозирования – до 35%;
- активность деятельности (участие в реализации комплексных программ, проектов, инновационных направлений) – до 50%;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 35%;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – до 30%;



- использование современных инновационных и информационных технологий – до 50%;
- реализация авторских образовательных программ дополнительного образования детей – до 35%;
- подготовка призеров муниципальных, областных, городских конкурсов, турниров смотров и фестивалей – до 30%;
- подготовка призеров региональных и Всероссийских конкурсов, турниров, смотров, и фестивалей – до 100%;
- написание учебно – методических разработок, рекомендаций по основным направлениям деятельности – до 30%;
- активное участие работников в научно–методической и творческой деятельности – до 30%;
- своевременная и качественная подготовка отчетности документации – до 20%;
- своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – до 50%;
- соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей – до 30%;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды – до 25%;
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел – до 20%;
- высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке – до 50%;
- участие педагогов в областных и районных праздниках, конкурсах, концертах, показательных выступлениях – до 50%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы не может превышать 100%.

4. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки учреждения к началу учебного года – до 100 %;
- устранения последствий аварий – до 100%;
- подготовки и проведение российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей - до 100%;
- составление итоговых отчетов и докладов разной направленности – до 100%;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа трудового коллектива – до 100%.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 100%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100%;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 100%;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности - до 100%;
- высокая результативность инновационной деятельности – до 80%.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 100%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

#### 5. Критерии позволяющие оценить качество выполняемых работ:

- своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения до 40%;
- своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности - до 45%;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки - до 30%;
- соблюдение плановых и нормативных показателей - до 30%;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан на работу учреждения - до 35%;
- соблюдение правил техники безопасности при проведении мероприятий и занятий - до 45%;
- выполнения плана по оказанию платных услуг - до 45 %;
- отсутствие нарушений по охране труда и технике безопасности (в т.ч. пожарной безопасности) - до 35%;
- качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработка информации - до 50%;
- отсутствие жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам - до 50%;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения - до 35%;
- соблюдение лимитов потребления энергоресурсов - до 40%;
- отсутствие замечаний по обслуживанию школьного автобуса - до 70%;
- качественная и своевременная подготовка школьного автобуса к техническому осмотру - до 50%;
- содержание пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПин - до 40%;
- отсутствие замечаний по обслуживанию здания - до 30%.

#### 6. Выплата молодым специалистам из числа педагогических работников,

впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, составляет 2600 рублей ежемесячно.

К молодым специалистам относятся выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам, в форме экстерната), защитившие диплом проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течении трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

7. Выплаты стимулирующего характера могут изменяться кварталом, в течение полугодия, учебного года.

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждения, осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п.3. и п.4. настоящего Положения.