

ПРИКАЗ

№ 511

20.11.2013г.

г. Черногоorsk

О внесении изменений в Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г. Черногоorsk

В целях повышения качества образования и улучшения условий оплаты труда работников МБОУ «СОШ №5», руководствуясь постановлением администрации города Черногоorsk: от 29.10.2013г. № 3020-П «О внесении изменений в Постановление Главы города Черногоorsk от 02.06.2011г. № 1720-П «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Черногоorsk, переводимых на новую систему оплаты труда» и Приказа ГУО от 09.11.2013 №1168 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Черногоorsk»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда и материальном, стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г. Черногоorsk (далее – Положение) следующие изменения:
  - 1.1. в первой, второй, третьей, четвертой строках Приложения № 1 к Положению цифры «4701», «4873», 4950», «5096» заменить соответственно цифрами «5265», «5458», «5544», «5708»;
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на отношения сложившиеся с 01 сентября 2013 года.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



*И.О. Руденко Е.А.*  
Е.В. Дыгдала

*Руководитель юридической службы  
Иванова О.В. Иван*

С приказом ознакомлены:

Аригольд Т.С.

Ваганова Н.П.

Сундарева И.Г.

Евеленко А.М.

Комарова О.Г.

Касьянова И.В.

Карнаухова А.А.

Ковалева С.В.

Смирнова Р.А.

Чернявская А.Н.

Борисова Л.В.

Бережная Е.А.

Перковская Г.А.

Белова Е.Н.

Подшибякина И.А.

Фурина Т.Ю.

Гладких Н.Г.

Панасюк Н.В.

Мальцева Т.Ю. - д/о

Скворцова Л.В. - д/о

Ермолина С.И.

Шевченко А.Н.

Рощина Е.Л.

Полещук Т.В.

Бычкова Г.А.

Дыгдала Е.В.

Халетина И.Ю.

Суханова Л.П.

Соболева Г.А.

Казакова Н.В.

Волкова Т.С.

Руденко Е.А.

Никитина Т.И.

Шевченко В.И.

Китова Е.В.

Чемерис О.М.

Закирова Г.Ю.

Авкельгина Л.В.

Петров В.А.

Бунеева Н.С.

Шаньгина Г.П.

Байрамова Л.С.

Разинькова Л.Н.

Прокопьева Е.Г.

Ногаева Ф.И.

Калашникова М.В.

Сухова Р.Л.

Стрельцова О.Д.

Бунеев А.Ф.

Шумов А.А.

Брюханова М.А.

РЕШЕНИЕ  
Совета Учреждения  
Протокол № 28  
от « 16 » ноября 2012г.  
Согласовано:  
Председатель СТК

\_\_\_\_\_/Т.В. Полещук

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы  
\_\_\_\_\_/Е.В. Дыгдала/  
Приказ № 515  
от « 16 » ноября 2012г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 5» города Черногорска  
(в редакции приказов от 16.11.2012г. №515, от 17.12.2012г. №567, от  
17.12.2012г. №568, от 17.12.2012г. № 569, от 28.12.2012г. № 593, от  
24.04.2013г. №175, от 20.11.2013г., № 511)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 » города Черногорска (далее по тексту – МБОУ) разработано в соответствии с:

- статьями 29, 41 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»;
- статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года № 65 – ЗРХ « Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусств и кинематографии»;
- Постановление Правительства Республики Хакасия 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных

образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»;

- Постановлением Главы города Черногорска от 31.05.2011 г. №1679 – п «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – п «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда»;
- Постановлением Администрации города Черногорска от 28.09.2011г. №2719-П «О внесении изменений в постановлении Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда»;
- Постановлением Администрации города Черногорска от 14.06.2012г №1473 - П «О внесении изменений в постановлении Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда»;
- Постановлением Администрации города Черногорска от 29.08.2012г №2392 - П «О внесении изменений в постановлении Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда»;
- Постановлением Администрации города Черногорска от 14.09.2012г №2594 - П «О внесении изменений в постановлении Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда»;
- Приказом ГУО администрации г. Черногорска от 03.06.2011г №713 «О переходе муниципальных общеобразовательных учреждений на новую систему оплаты труда» и регулируют правоотношения в сфере оплаты труда работников МОУ;
- Приказом ГУО администрации города Черногорска от 30.08.2012г № 803 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Постановлением Администрации города Черногорска от 29.10.2013г. №3020 - П «О внесении изменений в постановлении Главы города Черногорска от 02.06.2011 г. №1720 – П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Черногорска, переходящих на новую систему оплаты труда».

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета города, а также средств

в виде субвенций из республиканского бюджета Республики Хакасия, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда в МБОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, которые принимаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников МБОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МБОУ до перехода на новую систему оплаты труда (далее – НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников МБОУ определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем МБОУ и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности МБОУ и работников.

1.7. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем МБОУ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

## **2. Порядок формирования систем и условий оплаты труда работников учреждений**

2.1. Система оплаты труда работников МБОУ включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.3. Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнением трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

2.4. Система оплаты труда работников МБОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников МБОУ;
- настоящего Положения.

### **3.Формирование и распределение общего фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{N} \times \text{П} \times \text{U}, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ в части оплаты труда;

П – поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов МБОУ с учетом расположения образовательного учреждения в городе, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда МБОУ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем до 1,6 % от фонда оплаты труда работников МБОУ.

3.4. Фонд оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам МБОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников МБОУ, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется МБОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда МБОУ направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю МБОУ стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя, либо не использования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам МБОУ.

#### **4.Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ**

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ утверждаются органами местного самоуправления города Черногорска на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются согласно Приложений 1, 2, 3 к настоящему Положению на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы с применением повышающих коэффициентов в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 4 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Руководитель МБОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

Применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,4 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3 – для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,1 – для остальных педагогических работников.

#### **5.Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников МБОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

№ п/п	Наименование выплат	Должности, для которых производится выплата	Размер выплат
1.	<b>выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</b>		
1.1.	за работу с моющими и дезинфицирующими средствами	уборщик служебных помещений	12%
1.2.	за работу с использованием химических реактивов	лаборант учитель химии	до 12%
1.3.	за обслуживание вычислительной техники и вредные условия труда в кабинете ИВТ	инженер - программист	до 12%
2.	<b>выплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда</b>		
2.1.	классное руководство 1 – 11 классы	Кл. руководители:	
		1 класс	до 15 %
		2-4 классы	до 10 %
		5-8, 10 классы	до 10 %
		9,11 классы	до 15 %
2.2.	заведование учебным аттестованным кабинетом	Учителя	до 10 %
2.3.	проверка тетрадей за ставку	Учителя русского языка	до 15 %
		Учителя математики	до 12%
		Учителя физики, биологии, химии, географии, ин. языка, технологии, изо	до 5%
		Учителя начальных классов	до 15 %
3.	<b>выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</b>		
3.1.	за стаж работы в местности, приравненной к району Крайнего Севера (согласно закону РФ № 4520 – 1 от 19.02.1993 г. «О гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним районов»)	для всех должностей	до 30%
3.2.	Районный коэффициент (установленный Постановлением Правительства РФ от 03.12.1992 г. №933 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Хакасия»)	для всех должностей	30%
4.	<b>выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>		
4.1.	при выполнении работ различной квалификации	для всех должностей	в соответствии со ст. 150 ТК РФ

4.2.	совмещение профессий	для всех должностей	в соответствии со ст. 151 ТК РФ
4.3.	сверхурочная работа	для всех должностей	в соответствии со ст. 152 ТК РФ
4.3.	работа в ночное время	сторож	в соответствии со ст. 154 ТК РФ
4.4.	работа в выходные или праздничные (нерабочие дни)	для всех должностей	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
5.	<b>Выплаты молодым специалистам</b>		
	Молодой специалист – лицо в возрасте не старше 35 лет, осуществляющее педагогическую деятельность по полученной специальности (направлению подготовки) в государственных ОУ РХ или муниципальных ОУ в течение трех лет после получения им первого (среднего или высшего) профессионального образования по направлениям подготовки либо в областях, соответствующим профилям обучения.	Лицо, осуществляющее педагогическую деятельность по полученной специальности.	30% должностного оклада, имеющим диплом с отличием 50% должностного оклада в течение трех лет работы
6.	<b>выплаты за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель РХ»</b>	Учитель	15% от должностного оклада.

5.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

5.4. Конкретные выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником и настоящим Положением.

5.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.6. Руководитель МБОУ организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

## 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Система стимулирующих выплат работников включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно

выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или абсолютных величинах.

6.2. В МБОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 5);
- выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 5);
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 5);
- выплаты за ученую степень, государственные награды (Приложение 6);
- выплаты за стаж педагогической работы.

6.3. Размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника МБОУ.

6.4. Размер выплат за непрерывный стаж педагогической работы по основному месту работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица №1

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

<b>Стаж работы</b>	<b>Размер выплат в процентах</b>
от 5 до 10 лет	до 5
от 10 до 20 лет	до 10
свыше 20 лет	до 15

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются персоналу с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, перечень показателей стимулирования педагогического, административного, учебно – вспомогательного, обслуживающего персонала образовательного учреждения приводится в приложении 5 к Положению.

6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются МБОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, настоящем положении, локальных нормативных актах, разработанных в соответствии с муниципальными правовыми актами города Черногорска и приказами главных распорядителей средств бюджета города.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, настоящим положением, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании настоящего положения, в котором определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам, которое принимается с учетом мнения Совета Учреждения и Совета трудового коллектива.

6.9. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам МБОУ устанавливается до 15% от фонда оплаты труда работников МБОУ, в том числе централизованный фонд на стимулирование руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, устанавливается до 1,6 % от фонда оплаты труда работников МБОУ.

Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в случае, если

заработная плата учителей общеобразовательного учреждения достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.

6.10. Распределение фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ по категориям персонала:

-педагогический персонал – не менее 70%;

-административный, учебно – вспомогательный, обслуживающий персонал - не менее 30%.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ оформляется приказом руководителя учреждения.

6.11.Премирование производится из фонда оплаты экономии оплаты труда. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, в своевременном добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются тем работникам Учреждения, которые в течении периода за который осуществляется премирование своевременно, качественно, эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Учреждения в целом и в рамках его видов деятельности, предусмотренных уставом. Премия начисляется по приказу директора за фактически отработанное время.

Критерии и размеры премирования работников указаны в приложении 5.премия выплачивается в процентном отношении от должностного оклада и в абсолютных величинах.

6.12.При наличии экономии средств на оплату труда работникам МБОУ может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка в размере до 5000 руб.
- в случае тяжелой болезни либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 10 000 руб. в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;
- в случае смерти члена семьи в размере до 5000 руб.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ на основании письменного заявления работника.

## **7. Порядок определения размера и расчет стимулирующих выплат**

7.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 1 раз в год (в августе-сентябре) по итогам предыдущего учебного года, исходя из объема стимулирующих выплат.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в январе - декабре, по итогам работы в предыдущем учебном году.

7.3. При определении персонального размера выплат стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на:

- стимулирующие выплаты (выплаты за почетные звания, государственные награды: знак Почетный работник общего образования, знак «Отличник народного образования» – 15%, выплаты за стаж педагогической работы – до 5%, до 10%, до 15).

- стимулирующие выплаты, рассчитываемые из стоимости одного процента. Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом суммы стимулирующих выплат в твердой сумме.

7.4. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет процентов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

- суммируются проценты, полученные всеми претендентами Учреждения (общая сумма баллов);

- сумма стимулирующей части фонда оплаты труда (за минусом суммы стимулирующих выплат в твердой сумме.) делится на общую сумму процентов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного процента;

- денежный вес умножается на сумму процентов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

## **8. Порядок установления стимулирующих выплат.**

8.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Учреждения.

8.2. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

8.3. Работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

8.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество процентов.

8.5. Оценка качества и результативности труда работников осуществляется на основании показателей, утвержденных на уровне Учреждения.

8.6. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены по трем основным направлениям выплат: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

8.7. Каждому направлению выплат применяются показатели, указанные в Приложении 5 настоящего положения.

8.10. Конкретные значения показателей в процентах утверждаются на уровне Учреждения.

8.11. Распределение стимулирующих выплат осуществляется экспертной комиссией, согласовывается, при необходимости, с Советом Учреждения и утверждается приказом директора, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

8.12. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его

профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

8.13. В состав экспертной комиссии общеобразовательного учреждения входят 5 членов трудового коллектива Учреждения, избранных на общем собрании трудового коллектива.

8.14. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

8.15. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3-х дней вправе подать, а комиссия принять, обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

8.16.. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Совет Учреждения.

8.17. Совет Учреждения заслушивает доклад директора Учреждения, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

8.18.. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора.

8.19. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Учреждения определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением.

Критерии, определяемые в таблицах, могут быть изменены и дополнены после соответствующего решения Совета Учреждения. Выплаты должны стимулировать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

8.20. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля.

8.21. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого педагогического работника выплачивается равными долями для каждого отчетного периода (учебный год) ежемесячно.

8.22. Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

8.23. Совет Учреждения по представлению директора:

- согласовывает Положение о распределении стимулирующей части ФОТ;
- рассматривает и согласовывает результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в процентах;
- согласовывает размер стимулирующей надбавки педагогическим работникам, пропорционально полученным процентами.

8.24. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так их весового значения в процентах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов, в социализации обучающихся.

## **9. Определение размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику**

9.1. Суммируются набранные проценты педагогических работников по критериям, которым по решению Совета Учреждения будут производиться стимулирующие выплаты.

9.2. Рассчитывается денежный вес (в рублях) каждого процента. Для чего размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму процентов.

9.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму процентов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

9.4 Распределение фонда стимулирующих выплат работникам Учреждения по категориям персонала:

- педагогический персонал – не менее 70%;
- административно-управленческий (заместители руководителя), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие – не более 30%.

## **10. Лишение работника стимулирующих выплат**

10.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Учреждения, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб;

10.2. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника по приказу директора Учреждения в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности
- невыполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

## **11. Экономия фонда оплаты труда.**

11.1. Экономия фонда оплаты труда, направляется на стимулирование работников в виде премиальных выплат по итогам работы. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливает директор Учреждения по представлению экспертной комиссии, согласовывается при необходимости с Советом учреждения.

## **12. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

12.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя МБОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и

стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

12.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование» приведен в таблице 2.

Таблица 2

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу МБОУ по виду экономической деятельности «Образование»

№ п/п	Должность
1	Воспитатель
2	Педагог дополнительного образования
3	Педагог-психолог
4	Преподаватель - организатор ОБЖ
5	Социальный педагог
6	Учитель
8	Старший вожатый

Размер должностного оклада руководителя МБОУ устанавливается приказом руководителя органа, осуществляющего полномочия в сфере образования, согласно утверждаемому положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

12.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя МБОУ до 30% ниже должностного оклада руководителя.

12.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности МБОУ.

### 13. Заключительные положения

13.1. Оплата труда работников МБОУ, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

13.2. Штатное расписание МБОУ утверждается директором на календарный год и включает в себя должности директора, заместителей директора, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, профессии рабочих МБОУ.

13.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

**14. Дополнительная работа. Совмещение профессий (должностей).  
Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.  
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

В соответствии со ст. 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной не позднее чем за три рабочих дня.

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

**15. Порядок и срок действия положения.**

15.1. Положение принимается решением Совета Учреждения и утверждается приказом директора.

15.2. Утвержденное положение действует до принятия нового положения.

## РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) педагогических работников, занятых в сфере предоставления образовательных услуг учреждением муниципального образования город Черногоorsk по виду экономической деятельности «Образование»

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 5265 рублей</b>	<b>1,0-1,5</b>
Старший вожатый со среднеспециальным образованием	1,1
Старший вожатый с высшим образованием	1,2
Старший вожатый 2й категории	1,3
Старший вожатый 1й категории	1,4
Старший вожатый высшей категории	1,5
<b>2 квалификационный уровень 5458 рублей</b>	<b>1,0-1,5</b>
Педагог дополнительного образования со среднеспециальным образованием	1,1
Педагог дополнительного образования с высшим образованием	1,2
Педагог дополнительного образования 2й категории	1,3
Педагог дополнительного образования 1й категории	1,4
Педагог дополнительного образования высшей категории	1,5
Социальный педагог со среднеспециальным образованием	1,1
Социальный педагог с высшим образованием	1,2
Социальный педагог 2й категории	1,3
Социальный педагог 1й категории	1,4
Социальный педагог высшей категории	1,5
<b>3 квалификационный уровень 5544 рублей</b>	<b>1,0-1,5</b>
Воспитатель со среднеспециальным образованием	1,1
Воспитатель с высшим образованием	1,2
Воспитатель 2й категории	1,3
Воспитатель 1й категории	1,4
Воспитатель высшей категории	1,5
Педагог-психолог со среднеспециальным образованием	1,1
Педагог-психолог с высшим образованием	1,2
Педагог-психолог 2й категории	1,3
Педагог-психолог 1й категории	1,4
Педагог-психолог высшей категории	1,5
<b>4 квалификационный уровень 5708 рублей</b>	<b>1,0-1,7</b>
Преподаватель-организатор ОБЖ со средним профессиональным образованием	1,1
Преподаватель-организатор ОБЖ с высшим профессиональным образованием	1,2

Преподаватель-организатор ОБЖ молодой специалист со средним профессиональным образованием	1,3
Преподаватель-организатор ОБЖ 2й квалификационной категории и молодой специалист с высшим профессиональным образованием	1,4
Преподаватель-организатор ОБЖ 1й квалификационной категории	1,5
Преподаватель-организатор ОБЖ высшей квалификационной категории	1,7
Учитель со средним профессиональным образованием	
Учитель с высшим профессиональным образованием	1,1
Учитель молодой специалист со средним профессиональным образованием	1,2
Учитель 2й квалификационной категории и молодой специалист с высшим профессиональным образованием	1,3
Учитель 1й квалификационной категории	1,4
Учитель высшей квалификационной категории	1,5
Учитель-логопед с высшим профессиональным образованием	1,7
Учитель-логопед 2й квалификационной категории и молодой специалист с высшим профессиональным образованием	1,2
Учитель-логопед 1й квалификационной категории	1,4
Учитель-логопед высшей квалификационной категории	1,5
	1,7

**РАЗМЕРЫ**

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по общеотраслевым должностям служащих, занятых в сфере предоставления образовательных услуг учреждением муниципального образования город Черногоorsk по виду экономической деятельности «Образование»

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 2971 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
делопроизводитель	1,15
секретарь-машинистка	1,15

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 3030 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
лаборант	1,15
<b>2 квалификационный уровень 3089 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
заведующая хозяйством	1,15

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 3243 рублей</b>	<b>1,0-1,30</b>
бухгалтер	1,3
инженер-программист	1,3

## РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) профессий рабочих учреждения муниципального образования город Черногоorsk по виду экономической деятельности «Образование»

**Профессиональная квалификационная группа  
«Педагогические работники»**

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0 - 1,5
	2	1,0 - 1,5
	3	1,0 - 1,5
	4	1,0 - 1,7

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 2886 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
Гардеробщик	1,15
Дворник	1,15
уборщик служебных помещений	1,15
сторож	1,15

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень 3030 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
Водитель автомобиля	1,15
Рабочий по комплексному obs. и ремонту зданий	1,15
<b>2 квалификационный уровень 3089 рублей</b>	<b>1,0-1,15</b>
плотник	1,15
слесарь-сантехник	1,15
слесарь-электрик	1,15

**Профессиональная квалификационная группа**  
**«Должности работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена»**

Профессия	Размер повышающего коэффициента
Библиотекарь: базовый оклад 2504: Средне - специальное образование Высшее Высшее	1,3 1,4 (2 категория) 1,5 (библиотекарь 1и 2 категории стаж более 6 лет)
Заведующая библиотекой: базовый оклад 3221: 1 группа оплаты труда учреждения 2 группа оплаты труда учреждения	1,5 1,4

**РАЗМЕРЫ**

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муниципального образовательного учреждения Республики Хакасия, занятых на работах с особыми условиями

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (отделений, классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20

**Перечень показателей стимулирования педагогических работников  
МБОУ СОШ № 5**

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Размер выплат
1.	За интенсивность и высокие результаты работы, (до 50%)	1.1. За участие во внедрении инновационных образовательных программ.	до 10%
		1.2. За участие в функционировании базовой, стажерской, инновационной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения.	до 15%
		1.3. За разработку авторских программ кружков, факультативов, внеурочной деятельности, курсов по выбору, элективных курсов.	до 10%
		1.4. За систематическое использование в образовательном процессе современных образовательных технологий.	до 10%
		1.5. За наставничество молодых специалистов.	до 10%

		1.6. За индивидуальную работу с обучающимися по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (ГИА, ЕГЭ).	до 30%
		1.7. За внеклассную работу с обучающимися <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5-11 классы</li> <li>• 1-4 классы</li> </ul>	до 20% до 10%
		1.8. За работу в классах с углублённым и профильным изучением предметов.	до 40%
		1.9. За курирование и реализацию проекта дистанционного образования обучающихся «Телешкола».	до 30%
		1.10. За организацию и проведение школьных спортивных соревнований, дней здоровья (учителям физической культуры).	до 30%
		1.11. За организацию выставок (учителям технологии, изобразительного искусства)	до 20%
		1.12. За организацию предпрофильной подготовки.	до 20%
		1.13. За работу с детьми из «группы риска» (отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительной причины, снятие с учета ОДН, позитивная динамика успеваемости по четвертям, полугодиям).	до 20%
		1.15. За организацию работы по пополнению фонда учебников.	до 20%
		1.16. За организацию класса в рамках ФГОС	до 15%
2.	За качество выполняемых работ	2.1. За достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (по результатам четверти, полугодия, учебного года, итоговых контрольных работ, срезов д.р.)	до 20%
		2.2. За увеличение доли выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по предметам средний балл более 55 (в сравнении с показателями города и республики).	До 20%
		2.3. За увеличение доли выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по предметам средний балл более 80 (в сравнении с показателями города и республики).	до 50%
		2.4. За достижение выпускниками высоких результатов государственной (итоговой) аттестации (ГИА, ЕГЭ).	до 50%

	<p>2.5. За высокое качество проведения учебных занятий (за один открытый урок):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> </ul>	<p>до 5% до 10% до 15%</p>
	<p>2.6. За высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий по предмету</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> </ul>	<p>до 5% до 10% до 15%</p>
	<p>2.7. За высокий уровень подготовки и участия обучающихся в мероприятиях в рамках предметной недели (за одно мероприятие)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> </ul>	<p>до 3% до 5%</p>
	<p>2.8. За качественную подготовку и участие в проведении методических семинаров, педагогических советов, мастер – классов, конференций различного уровня (за одно мероприятие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> </ul>	<p>до 5% до 10%</p>
	<p>2.9. За победу в конкурсах педагогического мастерства (<u>очное участие</u>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> </ul> <p><u>заочное участие</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> </ul>	<p>до 10% до 30% до 50%</p> <p>до 5% до 15% до 25 %</p>
	<p>2.10. За качественное ведение учетно - отчетной документации по результатам проверок (классных журналов, тетрадей, личных дел обучающихся).</p>	<p>до 10%</p>
	<p>2.11. За высокий показатель охвата обучающихся дополнительным образованием (по результатам мониторинга).</p>	<p>до 10%</p>
	<p>2.12. За качественное и своевременное заполнение электронной документации в системе БАРС.WEB – Электронная школа (электронный журнал, электронный дневник)</p>	<p>до 10%</p>
	<p>2.14. За совершенствование форм отдыха и оздоровления обучающихся (поездки, экскурсии, посещение театров, музеев и</p>	<p>до 15%</p>

		т.д.)	
		2.15.Классным руководителям за организацию каникулярного отдыха обучающихся в лагере дневного пребывания (охват детей)	до 30%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	3.1.За индивидуальную работу с обучающимися неуспевающими по предметам, испытывающими трудности в освоении программ, часто болеющими, детьми с ОВЗ и детьми эмигрантами во внеурочное время.	до 20%
		3.2.За индивидуальную работу с талантливыми детьми по подготовке к конкурсам, олимпиадному движению, научно – практической конференции.	до 20%
		3.3.За наличие обучающихся (не менее 70%), прошедших государственную (итоговую) аттестацию за курс основной школы в новой форме по русскому языку и математике.	до 10%
		3.4.За наличие обучающихся (не менее 40%), прошедших государственную (итоговую) аттестацию за курс основной школы в новой форме по предметам по выбору.	до 5%
		3.5.За обеспечение преемственности результатов по ступеням образования (не менее 70% обучающихся подтверждают результаты предыдущей ступени обучения на следующей ступени обучения).	до 10%
		3.7.За участие в конкурсах педагогического мастерства <ul style="list-style-type: none"> <li>• очное участие</li> <li>• заочное участие</li> </ul>	до 10% до 5%
		3.8.За обобщение передового педагогического опыта. Наличие печатных работ в сборниках, журналах (за одну статью). <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• республиканский уровень</li> <li>• российский уровень</li> </ul> за размещение статей на различных сайтах (за одну статью)	до 3% до 5% до 10% до 15% до 3%
		3.9.За привлечение внебюджетных средств в Фонд развития школы.	до 10%
		3.10.Классным руководителям за 100% охват детей горячим питанием (один раз в учебном году).	до 10%
		3.12.За активное участие классного коллектива в школьных спортивных	до 5%

	соревнованиях, днях здоровья (классным руководителям).	
	3.13. За работу в предметных комиссиях по приказу школы, ГУО (за одну экспертизу):	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> </ul>	<p style="text-align: right;">до 3%</p> <p style="text-align: right;">до 5%</p>
	3.14. За разработку олимпиадных работ, контрольных работ и срезов для проведения:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внутренней экспертизы</li> <li>• внешней экспертизы</li> </ul>	<p style="text-align: right;">до 3%</p> <p style="text-align: right;">до 5%</p>
	3.15. За проверку контрольных работ в рамках лицензирования и аккредитации образовательных учреждений РХ .	до 10%
	3.16. За подготовку кабинета к новому учебному году (по решению школьной комиссии)	до 10%
	3.17. За своевременное и качественное оформление документов в ЛДП (начальнику ЛДП)	до 30%
	3.18. За активное участие класса во внеклассных мероприятиях различного уровня (по результатам рейтинга)	до 10%
		до 10%
	3.20. За лучшую организацию дежурства по школе.	до 3%
	3.21. За высокий уровень сотрудничества с родителями в организации учебно-воспитательного процесса (участие родителей в различных соревнованиях, классных часах, мероприятиях и т.д.).	до 10%
	3.22. За активное участие педагогов в работе стажерских площадок по ФГОС НОО и ООО, инновационной республиканской площадки по работе с одаренными.	до 5000 руб.
	3.23. За подготовку победителей и призеров конкурсов различного уровня:	
	Муниципальный уровень	до 1000 руб.
	Республиканский уровень	до 2000 руб.
	РФ	до 3000 руб.
	3.24. За эффективную организацию подготовки обучающихся к олимпиадам, научно – практическим конференциям, конкурсам различного уровня (по результатам мониторинга, в сравнении с прошлым годом).	до 4000 руб.

**Перечень показателей стимулирования работников  
административного персонала МБОУ СОШ №2**

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Размер выплат
1.	За интенсивность и высокие результаты работы, (до 50%)	1.1. За позитивную динамику успеваемости обучающихся по результатам промежуточной и итоговой аттестации (в сравнении с прошлым годом)	до 30%
		1.2. За позитивную динамику количества победителей и призёров олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов различного уровня (в сравнении с прошлым годом).	до 30%
		1.3. За внедрение системы БАРС.WEB – Электронная школа	до 30%
		1.4. За ведение электронного мониторинга БАРС.WEB –Сводь RIA.	до 10%
		1.5. За курирование инновационной деятельности базовой, стажерской, инновационной площадок, ресурсного центра различного уровня.	до 50%
		1.6. За эффективную организацию работы информационного центра.	до 30%
		1.7. За соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда в образовательном учреждении (отсутствие и своевременное выполнение предписаний).	до 40%
		1.8. За своевременное составление и корректировку расписания учебных занятий.	до 50%
		1.9. За организацию по инклюзивному образованию и коррекционные классы.	до 25 %
2.	За качество выполняемых работ (в рублях)	2.1. За увеличение доли выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по предметам средний балл более 55 (в сравнении с прошлым годом).	до 40000 руб.
		2.2. За увеличение доли выпускников 9-х классов, прошедших государственную (итоговую) аттестацию за курс основной школы в новой форме по обязательным и предметам по выбору (в сравнении с прошлым годом).	до 40000 руб.
		2.3. За увеличение доли выпускников, получивших аттестат с отличием об	до 3000 руб.

		основном и среднем (полном) общем образовании (в сравнении с прошлым годом).	
		2.4. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся в лагере с дневным пребыванием.	до 3000 рублей
		2.5. За увеличение и сохранение доли обучающихся, получающих доступные, качественные услуги по дополнительному образованию (охват не менее 60% школьников).	до 3000 рублей
		2.6. За отсутствие или снижение преступлений и правонарушений среди обучающихся (по итогам года).	до 3000 рублей
		2.7. За снижение или отсутствие пропусков уроков без уважительной причины среди обучающихся, обучающихся «группы риска» (по итогам четверти, полугодия, года)	до 2000 руб.
		2.8. За положительную динамику в снижении случаев травматизма (по итогам года, в сравнении с прошлым годом).	до 3000 рублей
		2.9. За отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций (по итогам года).	до 3000 рублей
		2.10. За высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации (руководителям ППЭ, ответственным по подготовке ППЭ).	до 4000 рублей
		2.11. За позитивную динамику участия педагогов в инновационной деятельности в рамках экспериментальных, инновационных базовых, стажерских площадок.	до 4000 руб.
		2.12. За увеличение доли педагогических кадров, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС.	до 2000 руб.
		2.13. За увеличение количества педагогов, обобщивших инновационный педагогический опыт (статьи в сборниках, журналах различного уровня).	до 4000 руб.
		2.14. За качественную подготовку и прохождение проверок различных контролирующих органов.	до 3000 рублей
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	3.1. За обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических	до 3000 рублей

(в рублях)	кадров (по итогам года).	
	3.2. За разработку и реализацию основной образовательной программы образовательного учреждения.	до 5000 руб.
	3.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление всех видов отчетов (школьных, ГУО, МОиН РХ).	до 3000 рублей
	3.4. За участие в инновационной деятельности в рамках экспериментальных, инновационных базовых, стажерских площадок (проведение семинаров, мастер – классов).	до 4000 руб.
	3.5. За высокий уровень организации и проведения мероприятий, праздников различного уровня.	до 3000 рублей
	3.6. За высокий охват обучающихся деятельностью детских и юношеских общественных организаций (охват не менее 80%).	до 2000 руб.
	3.7. За высокий уровень организации просветительской работы для родителей.	до 2000 рублей
	3.8. За подготовку победителя или призера конкурса профессионального мастерства.	до 4000 руб.
	3.9. За организацию и контроль по проведению косметического ремонта помещений школы к новому учебному году.	до 8000 руб.
	3.10. За образцовое состояние школьной территории.	до 3000 руб.
	3.11. За своевременное устранение технических неполадок, аварий.	до 3000 руб.
	3.12. За соблюдение и своевременное выполнение требований санитарно-гигиенических условий, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда.	до 3000 руб.
	3.13. За своевременное оформление заявок и выписка счетов на приобретение необходимого школе оборудования, технических средств, хозяйственного и санитарного инвентаря, канцелярских товаров.	до 2000 руб.
	3.14. За высокий уровень учета, хранения и своевременность списания материальных средств с оформлением	до 2000 руб.

	соответствующей документации.	
	3.15.Единовременные выплаты к юбилеям, праздничным датам (День учителя, 8 марта, 23 февраля).	до 10000 руб.

**Перечень показателей стимулирования работников  
учебно-вспомогательного персонала МОУ**

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Размер выплат
1.		1.1.За отсутствие или снижение преступлений среди обучающихся (в сравнении с прошлым годом).	до 20%
		1.2.За эффективную реализацию здоровьесберегающих программ, проектов.	до 10%
2.	За качество выполняемых работ (в рублях)	2.1.За снижение пропусков уроков без уважительной причины (в сравнении с прошлым годом) до 10%	До 2000 рублей
		2.2.За качественную подготовку и прохождение проверок различных контролирурующих органов.	
		2.3.За высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление всех видов отчетов (школьных, ГУО, МОиН РХ).	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (в рублях)	3.1.За отсутствие случаев травматизма среди учащихся и сотрудников школы (по итогам года).	До 2000 рублей
		3.2.За эффективную работы с учащимися, находящимися под опекой, учащимся из семей СОП, инвалидами.	До 2000 рублей
		3.3.За победу в профессиональных конкурсах, проектах, научно – практических конференциях различного уровня.	До 4000 рублей
		3.4.За подготовку победителя, призёра конкурса различного уровня.	До 3000 рублей
		3.5.За результативную подготовку обучающихся к различным конкурсам, мероприятиям.	До 2000 рублей
		3.6.За отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в ОДН, на ВШУ.	До 2000 рублей
		3.7.За отсутствие или снижение у обучающихся пропусков уроков без уважительной причины (по четвертям, полугодиям, за год).	До 1000 рублей
		3.8.За отсутствие или снижение преступлений среди обучающихся (по итогам года).	До 2000 рублей
		3.9.За оформление тематических выставок, создании информационного продукта.	До 2000 рублей
		3.10.За высокий уровень организации работы по всеобучу.	До 2000 рублей

		3.11. За высокий уровень организации военных сборов старшеклассников.	До 3000 рублей
		3.12. За обобщения опыта работы, публикации его в сборниках и журналах различного уровня.	До 3000 рублей
		3.13. К юбилеям и праздничным датам (День учителя, 8 марта, 23 февраля, достижение работником пенсионного возраста)	До 10 000 рублей

**Перечень показателей стимулирования работников обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 5**

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Размер выплат
1.	За интенсивность и высокие результаты работы, (до 50%).	1.1. За ведение электронного документооборота.	до 55%
		1.2. За оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.	до 15 %
		1.3. За образцовое содержание вверенного участка.	до 15 %
		1.4. Соблюдение требований Санпин.	до 10 %
		1.5. Качественное осуществление пропускного режима в МБОУ.	до 15 %
		1.6. За поддержание в исправном состоянии, своевременный и качественный ремонт оборудования, мебели, хоз. инвентаря.	до 15 %
		1.7. За своевременное обеспечение работников МБОУ необходимым инвентарем, СИЗ и гигиены.	до 10 %
2.	За качество выполняемых работ (в рублях)	2.1. За качественную подготовку к отопительному сезону.	До 2000 рублей
		2.2. За качественную подготовку и прохождение проверок органов надзора.	До 3000 рублей
		2.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины.	До 2000 рублей
		2.4. За качественную подготовку школы к новому учебному году.	До 5000 рублей
		2.5. За качественную организацию делопроизводства.	До 2000 рублей
		2.6. Своевременное и качественное предоставление отчетности в ПФ, РФ, военкомат.	До 3000 рублей
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (в рублях)	3.1. За аварийный ремонт тепло системы, канализации, водопровода, электропроводки.	До 4000 рублей
		3.2. За поддержание в чистоте мягкого инвентаря.	До 1500 рублей
		3.3. За благоустройство школьной территории.	До 2000 рублей
		3.4. За образцовое содержание	До 1500 рублей

		убираемой территории	
		3.5. К юбилеям и праздничным датам (8 марта, 23 февраля, достижение работником пенсионного возраста)	До 5000 руб.
		3.6. Отсутствие хищений и проникновений посторонних лиц в помещение МБОУ.	До 1500 рублей
		3.7. За привлечение дополнительных источников финансирования и материальных средств.	До 1500 рублей
		3.8. За экономическое расходование водо-тепло-энерго- ресурсов.	До 1500 рублей
		3.9. За выполнение в полном объеме мероприятий запланированных на квартал, полугодие, год.	До 1500 рублей
		3.10. За отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся, родителей.	До 1500 рублей

**Выплаты за ученую степень, государственные награды**

Для педагогических работников МБОУ имеющих почетные звания, государственные награды устанавливаются следующие надбавки:

- Нагрудный знак «Отличник народного образования» - до 10%;
- Нагрудный знак «Почетный работник общего образования» - до 10%;
- Почетная грамота МОиН РФ - до 5%;
- Почетная грамота Правительства РХ - до 5%;
- Почетная грамота МОиН РХ – до 5%.