

Принято:  
На собрании трудового коллектива  
Протокол № 6 от 15 февраля 2023 г.  
Представитель трудового коллектива  
Тамбовцева В.В.

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Стрелецкая средняя  
общеобразовательная школа»  
О.А. Букреев



**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа» и ее филиалов (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Петуховского муниципального округа от «06» февраля 2023 г. № 73 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Петуховского МО» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников **Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»** (далее - организация), обеспечения заинтересованности работников организации в конечных результатах труда.

Настоящее Положение регламентирует порядок установления систем оплаты труда в МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа».

2. Условия оплаты труда работников организации включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности и персонального повышающего коэффициента (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников).

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждения,

работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа). Перечень должностей работников организации, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, определяется постановлением Администрации Петуховского района от 22 июня 2011 года № 275 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных казенных учреждений Петуховского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Администрации Петуховского района», расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»

8. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

9. Оплата труда работников организации, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

11. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»**

12. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

16. Положением об оплате труда работников организации, утвержденным локальным нормативным актом организации, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителями организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников) устанавливается педагогическим работникам приказом руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда, на определенный срок не превышающий 12 месяцев в случае необходимости доведения уровня заработной платы педагогических работников до целевых показателей установленных действующим законодательством (Указы Президента, «дорожные карты», др.).

Размер персонального повышающего коэффициента (коэффициента повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников) не может быть установлен менее 1.

Персональный повышающий коэффициент (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников) устанавливается равный для всех педагогических работников.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту (коэффициенту повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников) определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент, при этом персональный повышающий коэффициент (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников) образует новый оклад.

В случаях, когда работникам организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям, за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности и персонального повышающего коэффициента (коэффициент повышения оклада для выполнения целевых показателей по уровню заработной платы педагогических работников).

17. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельно адаптированной программе в режиме инклюзии	0,05

18 Педагогическим работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

19. Педагогическим работникам организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

20. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

21. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

22 Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

23. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

24. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### **Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

25. Размеры окладов работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 3 настоящего Положения.

Величина, применяемая для исчисления окладов работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих составляет 2247 рублей.

Таблица 3

Разряд работ	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0	4676
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,1	5142
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,15	5378
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,25	5846
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4	6546
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,5	7012
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,55	7248
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6	7480

26. Настоящим Положением предусмотрено установление водителям автомобилей повышающего коэффициента к окладу за выполнение особо важных и особо ответственных работ – за осуществление своевременного, регулярного и безопасного подвоза детей к месту учебы.

Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается водителям, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС.

Коэффициент устанавливается на срок выполнения работ, но не более 1 года, в размере согласно таблице 4 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Таблица 4

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ
9 разряд	0,23
10 разряд	0,35
11 разряд	0,5
12 разряд	0,62

27. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с

отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е» или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

28. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в государственном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

29. Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

## **Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, заведующих филиалами**

30. Заработная плата руководителя, его заместителей, заведующих филиалами, состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы педагогических работников, работников физкультуры и спорта организации.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$D_p = M_o \times K_{упр}$ , где:

$D_p$  - оклад (должностной оклад) руководителя;

$M_o$  – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

$K_{упр}$  - коэффициент масштаба управления.

32. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 5.

Отнесение руководителей организации к группе по оплате труда руководителей рекомендуется осуществлять в соответствии с постановлением Администрации Петуховского района от 22 июня 2011 года № 277 «Об утверждении показателей и порядка отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Администрации Петуховского района».

Таблица 5

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,5
2	1,0
3	0,9
4	0,8

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала организации для определения оклада (должностного оклада) руководителя за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре по предложению Учредителя.

35. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя организации устанавливаются:

на 10 процентов ниже оклада руководителя организации при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1 ставку рабочего времени;

на 20 процентов ниже оклада руководителя организации при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1,5 ставки рабочего времени;

на 30 процентов ниже оклада руководителя организации в остальных случаях.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

36. Оклад (должностной оклад) заведующего филиалом определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы педагогических работников филиала. Размеры окладов (должностных окладов) заведующих филиалами устанавливаются в соответствии с пунктом 36. Коэффициент масштаба управления устанавливается заведующему филиалом Учредителем на 0,2 ниже коэффициентов масштаба управления руководителей по соответствующей группе оплаты труда.

37. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям организации, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Петуховского района и работы их руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

38. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

39. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

## **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

40. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются работникам организации при наличии оснований для их выплаты. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу). При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

42. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

43. Работникам образовательной организации при наличии оснований в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты за дополнительно возложенную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы.

44. Устанавливаются следующие размеры компенсационных выплат:

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области в размере - 15% к начисленной заработной плате работника;

- доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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, а день отдыха оплате не подлежит;

- коэффициент специфики за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития;

- доплата за выполнение функций классного руководителя;

- доплата за проверку письменных работ обучающихся;

- доплата за заведование учебными кабинетами, учебной мастерской, спортзалом;

- доплата за учебно-опытный участок;

- доплата за сопровождение учащихся;

- доплата контролеру за выпуск автобуса в рейс;

- доплата за введение школьного сайта;

- доплата за работу с библиотечным фондом;

- доплата за исполнение обязанностей лаборанта;

- доплата за руководство ШМО;

- доплата работникам, занятым на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

- доплата за совмещение обязанностей работникам школы определяется статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

46. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154

Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

47. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

52. Размеры выплат компенсационного характера установлены в Приложении № 6.

## **Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

53. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

54. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя организации, согласованию с представителями работников от Совета трудового коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

55. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников  
МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	Квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	Квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>2 квалификационный уровень</b>									
педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Педагог-психолог, воспитатель, мастер производственного обучения	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
<b>4 квалификационный уровень</b>									
Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог – библиотекарь.	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11762





Приложение 2 к  
Положению об оплате  
труда работников МБОУ  
«Стрелецкая средняя  
общеобразовательная  
школа»

**Критерии и целевые показатели оценки эффективности работы**

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Доступность и результативность образовательной деятельности	Результаты обучения и воспитания в динамике	Обученность не меняется и не является оптимальной – 0 Обученность не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика или обученность имеет стабильно высокий уровень – 2	Путем поглощения	Справки, акты промежуточной и итоговой аттестации, классные журналы, диагностика, ЕГЭ, отчеты, справки. Данные за последние 3 года по конкретным классам.
	Создание условий для внеурочной деятельности	Наличие программ дополнительного образования обучающихся (обосновать и прокомментировать) за каждое направление -0,5	Путем суммирования	Анализ работы школы за последние 3 года
	Участие учреждения и учащихся в различных мероприятиях и конкурсах, олимпиадах	Достижений нет – 0 Учителя и учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов муниципального уровня – 1 Учителя и учащиеся являются победителями республиканских олимпиад, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских и международных конкурсов и проектов – 1,5 Учителя и учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований – 2		Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.
	Обеспечение государственно-общественного управления в учреждении	Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением – 0,5 Руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет и выставляет на сайт учреждения публичный отчет - 0,5 Создан и успешно функционирует школьный сайт – 1 Наличие и функционирование органов ученического самоуправления – 0,5 Наличие и периодическое издание школьной газеты – 0,5		Результаты внутреннего и внешнего контроля
	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы – 1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения – 0,5 В учреждении имеются конфликтные ситуации, жалобы и обращения между работниками, родителями – минус 1		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию - 11,5 баллов</b>				
Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период -1 Отсутствие замечаний при приемке учреждения к новому учебному году – 1 Своевременная подготовка к отопительному сезону котельных и теплотрасс – 1	Путем суммирования	Акты приемки учреждений к новому учебному году, справки
	Развитие	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие		Акты выполненных

	материально-технического состояния образовательного учреждения	оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т.д.) - <b>1</b> Создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период - <b>1</b> Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - <b>1</b> Наличие исправного ограждения, состояние территории вокруг школы - <b>1</b> Эстетические условия рекреаций, кабинетов, и других помещений - <b>1</b> Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения - <b>1</b>		работ, счета-фактуры, договора
	Укомплектованность учреждения педагогическим и кадрами соответствующей квалификации	100% укомплектованность учреждения педагогами - <b>1</b> Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более - <b>1</b> Доля молодых педагогов, от общего количества педагогов, принятых в учреждение за отчетный период До 25% - <b>1</b> Более 25 % - <b>1,5</b> Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации До 50% - <b>0,5</b> Свыше 50% - <b>1</b> Систематическое моральное и материальное стимулирование педагогов - <b>1</b> Отсутствие текучести кадров - <b>1</b>		Штатное расписание, тарификационные списки, приказы
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию – 17,0 баллов</b>				
Создание условий для укрепления и сохранения здоровья учащихся	Условия для сохранения здоровья учащихся	Наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития образовательного учреждения - <b>0,5</b> Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний - <b>1</b> Организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время - <b>1</b> Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул - <b>1</b> Охват спортивными занятиями в ФСК до 75% - <b>0,5</b> Более 75 % - <b>1</b> Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, качеству питания - <b>1</b>	Путем суммирования	Программы, справки
	Организация горячего питания	Охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: Детей 1-ых классов и детей из малообеспеченных семей - <b>100%</b> - <b>0,5</b> Организация питания учащихся детей остальных категорий (буфет, абонемент) не ниже 75% - <b>0,5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию – 6,0 баллов</b>				
Эффективность использования материально-технических ресурсов, исполнительская дисциплина	Эффективность использования бюджетных средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности - <b>1</b> Исполнение плана по поступлению доходов от платных услуг, других безвозмездных поступлений - <b>1</b> Имеется экономия за потребленные теплоэнергоресурсы - <b>1</b>	Путем суммирования	Данные бухучета, акты ревизий
	Работа с разными документами	Документация ведется и представляется нерегулярно – минус 1 Документы ведутся и представляются своевременно и качественно - <b>1</b>		
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается - <b>1</b>		
	Исполнительская дисциплина	Имеются множественные замечания и взыскания – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется - <b>1 балл</b>	Путем суммирования	Результаты внутреннего и внешнего контроля
		Своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы - <b>1</b>		

		Своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - 1 Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора – 1		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию - 9 баллов</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 43,5 балла</b>				

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа» и ее филиалов**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Налоговым кодексом РФ, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБОУ «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – МБОУ «Стрелецкая СОШ»);

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «Стрелецкая СОШ» включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Стрелецкая СОШ» по результатам труда производится на основании экспертизы учебно-воспитательной и хозяйственной деятельности, проводимой экспертной комиссией и утверждается Советом школы.

Критериями для осуществления данных выплат являются качество обучения и питания учащихся, создание благоприятных условий обучения.

1.4. Установление стимулирующих выплат директору школы производится согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций, устанавливаемому приказом МКУ «Управление образования Администрации Петуховского района».

1.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением, коллективным договором, другими локальными правовыми актами МБОУ «Стрелецкая СОШ», принятыми в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Работникам школы, награжденным государственным, отраслевыми, региональными наградами дополнительно начисляется до 10 баллов.

**2. Условия премирования**

2.1. Условия премирования отдельных работников осуществляется согласно пункта 5 настоящего Положения:

- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- педагогические работники;
- классные руководители;
- учебно-вспомогательный персонал;

- обслуживающий персонал.

### **3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам организации**

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Стрелецкая СОШ» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результатов деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей;

3.2. Периодом действия стимулирующих надбавок считается учебная четверть и следующий за ней период каникул;

3.3. Результаты труда отдельно взятого работника оцениваются, независимо от результатов труда других работников;

3.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы проводится экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (далее по тексту - Комиссия), согласно Порядку участия Комиссии в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Стрелецкая СОШ». Состав Комиссии утверждается приказом директора на начало учебного года, что обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки;

3.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Стрелецкая СОШ» учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, результаты самооценки работников, а также результаты полученные в рамках внешнего наблюдения;

3.6. Председатель экспертной комиссии представляет Совету школы аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников за прошедший период, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок.

3.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда на 1 месяц определяется как 1/12 часть от годовой суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. Месячная стимулирующая часть фонда оплаты труда делится между группами персонала следующим образом:

- административный персонал – до 15 %;
- педагогический, учебно-вспомогательный персонал – не более 80%;
- прочий персонал - не менее 5%.

Каждый работник относится к одной из групп по основному месту работы:

- административный персонал - заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе.
- педагогический персонал - учитель, воспитатель ГКП и детского сада, педагог-организатор, социальный педагог, библиотекарь, тренер-преподаватель, педагог - психолог;
- прочий персонал - заведующий хозяйством, секретарь, уборщик служебных помещений, повар, помощник повара, сторож, водитель, прачка, рабочий по школе, помощник воспитателя.

Месячная сумма стимулирующей части фонда оплаты труда по каждой группе делится на сумму баллов набранных работниками соответствующей группы. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла соответствующей группы. После этого денежный вес 1 балла соответствующей группы умножается на сумму баллов каждого работника этой группы и получается сумма месячных стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника;

3.8. Определенные таким образом выплаты работник получает ежемесячно в течение периода действия стимулирующих надбавок;

3.9. При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие надбавки по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно размера стимулирующих выплат, в пределах измененной стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **4. Порядок участия Комиссии в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательной организации**

4.1. Комиссия участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе оценивает результативность работы, определяет сумму баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право проверять информацию, полученную в рамках внутришкольного наблюдения, результаты личной самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках внешнего наблюдения в своей работе.

4.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются Комиссией школы на заседаниях.

4.3. На заседаниях Комиссия школы организации рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за предыдущий период, в котором директором школы, должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов, для оценки результативности работы по каждому работнику школы;

- денежный вес одного балла по каждой группе персонала;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры стимулирующих надбавок каждому работнику.

4.4. Решения Комиссии школы принимаются простым большинством голосов;

4.5. В комиссию должны включаться представители администрации МБОУ «Стрелецкая СОШ», представитель трудового коллектива школы.

4.6. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности;

4.7. С момента опубликования итогового протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются;

4.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания;

4.9. По истечению 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу;

4.10. Итоговые протоколы, а также представленные директором школы данные по персональным размерам стимулирующих выплат по результатам труда за прошедший период, рассматриваются на заседании Совета школы. После принятия решения об их утверждении издается приказ директора школы об установлении размеров стимулирующих надбавок по результатам работы работников школы на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок.

## **5. О стимулирующем фонде педагогических работников и обслуживающего персонала**

5.1 Обязательным условием стимулирования работников является отсутствие на протяжении учебного года:

- правонарушений и преступлений среди обучающихся класса;
- обоснованных письменных и устных жалоб обучающихся и их родителей на деятельность классного руководителя, педагогического работника, работника школы;
- отсутствие замечаний (составленных актов, протоколов и прочее) надзорными органами в отношении работников школы;
- несчастных случаев с детьми во время учебного процесса и внеклассных мероприятий;
- отсева из числа обучающихся класса;
- отсутствие административных взысканий на работника школы;

5.2 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам работы за учебную четверть с учетом следующих показателей:

5.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- высокий уровень организации и результативность методической работы (организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, организация внутришкольного контроля, методической работы, участие в работе районных методических объединений, динамика количества учителей, чей опыт обобщен на различных уровнях и т.д.) – до 5 баллов:

высокий результат методической работы – 5 баллов;

отсутствие результата – 0 баллов.

- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы – до 5 баллов:

высокая оценка проведенного мероприятия – 5 баллов;

удовлетворительная оценка мероприятия – 3 балла;

неудовлетворительная оценка проведенного мероприятия – 0 баллов.

- организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы – до 5 баллов:

высокий результат при ведении экспериментальной работы – 5 баллов;

отсутствие результата – 0 баллов.

- участие в конкурсах проф. мастерства – до 4 баллов:

высокие результаты при участии в конкурсах профессионального мастерства – 4 балла;

удовлетворительные результаты при участии в конкурсах – 2 балла;

отсутствие результата – 0 баллов.

- положительная динамика успеваемости обучающихся – до 3 баллов:

эффективная работа по повышению успеваемости – 3 балла;

малоэффективная работа – 1 балл;

отсутствие положительной динамики – 0 баллов.

- результативность работы с педагогами по стимулированию к участию в конкурсах проф. мастерства – до 5 баллов:

высокие результаты при участии в конкурсах – 5 баллов;

удовлетворительные результаты – 3 балла;

отсутствие результата – 0 баллов.

- организация работы общественных органов управления школой – до 3 баллов:

эффективная организация работы общественных органов управления – 3 балла;

отсутствие организации работы – 0 баллов

5.2.2. Заместитель директора по воспитательной работе:

- эффективность и регулярное применение современных технологий управления – до 3 баллов:

применение современных технологий – 3 балла;

не систематическое применение современных технологий – 2 балла;

- отсутствие применения современных технологий - 0 баллов.
- положительная динамика успеваемости обучающихся – до 3 баллов:
- наличие положительное динамики – 3 балла;
- отсутствие положительное динамики – 0 баллов.
- работа с детьми из неблагополучных семей – до 5 баллов:
- эффективная работа с детьми из неблагополучных семей – 5 баллов;
- малоэффективна работа с детьми из неблагополучных семей – 2 балла;
- отсутствие работы с детьми из неблагополучных семей – 0 баллов.
- участие в конкурсах профессионального мастерства – до 4 баллов:
- за призовое место – 4 балла;
- за участие - 2 балла.
- руководство инновационной экспериментальной деятельности – до 3 баллов:
- осуществление руководства – 3 балла;
- отсутствие инновационной экспериментальной деятельностью – 0 баллов.
- результативность работы с педагогами по стимулированию к участию в конкурсах профессионального мастерства – до 5 баллов:
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства – 5 баллов;
- отсутствие участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства – 0 баллов.
- качественное проведение общешкольных мероприятий – до 3 баллов:
- высокий уровень проведения мероприятия – 3 балла;
- удовлетворительный уровень проведения мероприятия – 1 балл;
- неудовлетворительный уровень проведения мероприятия – 0 баллов.
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы – до 5 баллов:
- высокая оценка проведенного мероприятия – 5 баллов;
- удовлетворительная оценка мероприятия – 3 балла;
- неудовлетворительная оценка проведенного мероприятия – 0 баллов.

### 5.2.3. Педагогический персонал

1. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, конференциях и т.д. различного уровня – до 10 баллов:
  - достижение высокого результата при участии в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях и т.д. – 10 баллов;
  - удовлетворительный результаты при участии – 8 баллов;
  - участие в конкурсе профессионального – 3 баллов;
  - отсутствие участия в указанных мероприятиях – 0 баллов.
2. Проведение открытых уроков, мастер классов, общешкольных мероприятий. Участие в конкурсах профессионального мастерства – до 10 баллов:
  - проведение указанных мероприятий с привлечением общественности – 10 баллов;
  - проведение указанных мероприятий с привлечением других педагогов – 6 баллов;
  - отсутствие проведения указанных мероприятий – 3 балла.
3. Отражение деятельности педагога на сайте, в социальных сетях и т.д. – до 5 баллов:
  - отражение информации один раз и более в месяц – 5 баллов;
  - отражение информации один раз и более в четверть – 3 балла;
  - отсутствие размещения – 0 баллов.
4. Государственные награды – 20 баллов, ведомственная – 10 баллов, региональные награды – 5 балла;
5. Организация и проведение предметных недель – до 5 баллов:
  - проведение предметной недели – 5 баллов;
  - отсутствие проведения – 0 баллов.
6. Работа в ППЭ в качестве организатора ГИА, ЕГЭ (организатор аудитории, организатор вне аудитории) – до 3 баллов:
  - участие в работе по организации ГИА, ЕГЭ – 3 балла;
  - отсутствие работы в ППЭ – 0 баллов.

#### 5.2.4. Классные руководители

1. Проведение открытых классных часов и других воспитательных мероприятий – до 5 баллов:

- проведение открытого воспитательного мероприятия – 5 баллов;
- проведение открытого классного часа – 3 балла;
- отсутствие проведения – 0 баллов.

2. Активное участие воспитанников в школьных делах, конкурсах и т.д. – до 5 баллов:

- систематическое участие обучающихся – 5 баллов;
- участие обучающихся – 3 балла;
- отсутствие участия – 0 баллов.

3. Реализация плана работы органов ученического самоуправления – до 5 баллов:

- систематическая работа органа самоуправления (согласно плану) - 5 баллов;
- 50 % выполнение плана работы – 2 балла;
- несистематическая работа или отсутствие работы – 0 баллов.

#### 5.2.5. Социальный педагог

1. Организация и проведение просветительских мероприятий с детьми, родителями и педагогами – до 5 баллов;

- систематическая работа – 5 баллов;
- периодическая работа – 3 балла;
- отсутствие работы – 0 баллов.

2. Ведение информационного блока на сайте, соц.сетях – до 10 баллов:

- систематическое ведение - 10 баллов;
- эпизодическое ведение блока – 5 баллов;
- отсутствие работы – 0 баллов.

#### 5.2.6. Педагог-организатор

1. Участие обучающихся в конкурсах различного уровня – до 10 баллов:

- достижение учащимися высокого результата при участии – 10 баллов;
- удовлетворительный результаты при участии – 8 баллов;
- участие в конкурсе профессионального – 3 баллов;
- отсутствие участия в указанных мероприятиях – 0 баллов.

2. Организация и проведение внеурочных мероприятий с обучающимися – до 5 баллов;

- систематическая тимуровская работа (согласно плану) – 5 баллов;
- несистематическая работа – 0 баллов.

3. Проведение открытых мероприятий с обучающимися – до 10 баллов:

- проведение мероприятий согласно плану работы – 10 баллов;
- отсутствие проведения – 0 баллов.

4. Отражение деятельности на сайте, социальных сетях и т.д. – до 5 баллов:

- отражение информации один раз и более в месяц – 5 баллов;
- отражение информации один раз и более в четверть – 3 балла;
- отсутствие размещения – 0 баллов.

#### 5.2.7. Воспитатель ГКП

1. Активное участие воспитанников в общешкольных мероприятиях – до 5 баллов:

- систематическое участие воспитанников – 5 баллов;
- несистематическое участие или отсутствие участия – 0 баллов.

2. Участие в конкурсах различного уровня – до 5 баллов:

- достижение высоких результатов воспитанниками – 5 баллов;
- удовлетворительные результаты – 3 балла;
- отсутствие участия – 0 баллов.

3. Участие в конкурсах профессионального мастерства – до 10 баллов:

- достижение высоких результатов при участии – 10 баллов;
- удовлетворительные результаты – 7 баллов;
- участие в конкурсе – 3 балла;

- отсутствие участия – 0 баллов.

#### 5.2.8. Педагог-психолог

1. Организация и проведение просветительских мероприятий с детьми, родителями и педагогами – до 5 баллов;

- систематическая работа – 5 баллов;

- периодическая работа – 3 балла;

- отсутствие работы – 0 баллов.

2. Ведение информационного блока на сайте, соц.сетях – до 10 баллов:

- систематическое ведение - 10 баллов;

- эпизодическое ведение блока – 5 баллов;

- отсутствие работы – 0 баллов.

3. Проведение тематических недель – до 5 баллов:

- организация и проведение – 5 баллов;

- отсутствие проведения – 0 баллов

#### 5.2.9. Тренер-общественник

1. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий – до 5 баллов:

- достижение высокого результата – 5 баллов;

- удовлетворительные результаты – 3 балла;

- отсутствие результатов - 0 баллов.

2. Отсутствие обоснованных обращений родителей – до 5 баллов:

- отсутствие обращений – 5 баллов;

- наличие обращение и жалоб – 0 баллов.

3. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств – до 5 баллов:

- систематическое участие – 5 баллов;

- отсутствие участия – 0 баллов.

#### 5.2.10. Библиотекарь

1. Участие в различных конкурсах – до 3 баллов:

- достижение высокого результата при участии в конкурсах – 3 балла;

- удовлетворительный результат при участии в конкурсах – 1 балл;

- отсутствие участия в конкурсах – 0 баллов.

2. Проведение тематических выставок, пропаганда чтения – до 3 баллов:

- систематическое проведение тематических выставок, пропаганда чтения – 3 балла;

- нерегулярное проведение выставок - 1 балл;

- отсутствие указанных мероприятий – 0 баллов.

3. Качественная работа с обменным фондом - до 3 баллов:

- своевременное обеспечение учебниками – 3 балла;

- несвоевременное обеспечение учебниками – 0 баллов.

4. Контроль за сохранностью учебников – до 3 баллов:

- систематический контроль за сохранностью учебников – 3 балла;

- посредственный контроль за сохранностью учебников – 1 балл;

- отсутствие контроля за сохранностью учебников – 0 баллов.

#### 5.2.11. Заведующая хозяйством

1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы – до 3 баллов:

да – 3 балла, нет – 0 баллов;

2. Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда – до 3 баллов:

да – 3 балла, нет – 0 баллов.

#### 5.2.12. Водитель

1. Проведение мероприятий по экономии ГСМ – до 10 баллов:

да – 10 баллов, нет – 0 баллов;

- 2.Отсутствие ДТП по вине водителя – до 10 баллов:  
да – 10 баллов, нет – 0 баллов;
- 3.Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями – до 10 баллов:  
да – 10 баллов, нет – 0 баллов;
- 4.Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей связанных с перевозкой учащихся до 10 баллов:  
да – 10 баллов, нет – 0 баллов;
- 5.Поддержание в чистоте рабочего места внутри и снаружи автобуса – до 10 баллов:  
да – 10 баллов, нет – 0 баллов;
6. Оперативность в устранении неполадок (1-2 дня) при наличии необходимых материалов – до 10 баллов:  
да – 10 баллов, нет – 0 баллов.
- 5.2.13. Повар, помощник повара
- 1.Соответствие меню разработанным ГУНИИ питания РАМН – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов;
- 2.Своевременное составление отчетности по питанию – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.14. Сторож
- 1.Строгое соблюдение режима работы –до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов;
- 2.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайной ситуации - до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.15.Уборщицы
- 1.Качество выполнения разовых поручений завхоза – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов;
- 2.Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.16. Рабочий по школе
1. Поддержание в рабочем состоянии системы центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, теплоснабжения, вентиляции и тому подобного оборудования, обеспечивающего нормальную работу школы – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов;
- 2.Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.17. Электрик
1. Участие в работе по экономии и расходованию электроэнергии – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 2.Бесперебойная работа электросети – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.18. Секретарь:
- 1.Качественное ведение архивного дела – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов;
- 2.Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 3 баллов:  
да – 3 балла, нет – 0 баллов.
- 5.2.19. Заведующий филиалом:
1. Степень участия в организации учрежденческих мероприятий – до 5 баллов:  
- инициатива и организация мероприятий – 5 баллов;  
- участие – 3 балла;  
- отсутствие участия – 0 баллов.
2. Отражение деятельности филиала на сайте, соц.сетях, СМИ и т.д. – до 5 баллов.  
- систематическое отражение деятельности филиала – 5 баллов;  
- отсутствие данной работы – 0 баллов.

3. Разработка образовательных программа и методических материалов – до 5 баллов:

- разработка – 5 баллов;
- отсутствие разработок – 0 баллов.

5.2.20. Воспитатель:

1. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня – до 5 баллов:

- достижение высоких результатов при участии в конкурсе – 5 баллов;
- удовлетворительные результаты при участии – 3 балла;
- отсутствие участия – 0 баллов.

2. Участие в конкурсах профессионального мастерства – до 10 баллов:

- достижение высоких результатов при участии – 10 баллов;
- удовлетворительные результаты – 7 баллов;
- участие в конкурсе – 3 балла;
- отсутствие участия – 0 баллов.

Приложение № 3 к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Стрелецкая средняя  
общеобразовательная школа»

**Размеры выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие  
получение выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размеры выплаты
1	Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области (уральский коэффициент)	ст. 148 ТК РФ	0,15 к заработной плате работников
2	Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности	Постановление Администрации Петуховского района от 22 июня 2011 года № 275 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных казенных учреждений Петуховского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Администрации Петуховского района», расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»	0,25 к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждения
3	Работа в ночное время	ст. 154 ТК РФ	35% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночными считается время с 22 часов до 6 часов.
4	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временного отсутствующего	ст. 60.2, 151 ТК РФ	Размер доплаты устанавливается соглашением сторон в приказе

	работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
5	Работы в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ	в двойном размере
6	Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	Уборщица Повар Лаборант Учитель информатики Учитель химии	
7	Классное руководство	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	1000 руб. за 14 учеников – в школах, расположенных в сельской местности; за 25 учеников – в школах, расположенных в городской местности (при меньшей численности – размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся)
8	Проверка тетрадей	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	Начальные классы, математика – 10%; Русский язык, литература – 15%; Биология, химия, физика, иностранный язык- 5% От оклада пропорционально учебной нагрузке за нормативную наполняемость класса (14 учеников – в школах, расположенных в сельской местности; 25 учеников – в школах, расположенных в городской местности (при меньшей численности – размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся))
9	Заведование кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом, учебно-	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	10% от оклада

	опытным участком		
10	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	5% от оклада
11	Работа по обеспечению ежедневного выпуска транспортных средств в рейс	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	20% от оклада
12	За сопровождение обучающихся во время подвоза	Приказ директора на возложение дополнительных обязанностей	1500 руб. в месяц
13	Библиотечный фонд		10%
14	Работа лаборанта		5%
15	Непрерывный стаж работы		