

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива
Протокол № 2
от 01.10.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ-ООШ № 8
Е.А. Богданова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - основной общеобразовательной школы № 8

Глава I. Общие положения.

1. Настоящее Положение (далее - Положение) определяет порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - основной общеобразовательной школы № 8 (далее МКОУ ООШ № 8), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Муниципальный орган управления образованием - Управление образованием Тавдинского городского округа (далее - МОУО - Управление образованием).

2. Заработная плата работников МКОУ ООШ № 8 устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) в соответствии с действующим в МКОУ ООШ № 8 системой оплаты труда. Система оплаты труда в МКОУ ООШ № 8 устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 8.

При изменении систем оплаты труда заработная плата работников МКОУ ООШ № 8 (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников МКОУ ООШ № 8 и выполнения ими работ той же квалификации.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата работников образовательных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 8, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в постановлении администрации Тавдинского городского округа.

Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере. При этом средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат и доплат, установленные в абсолютном размере, работников МКОУ ООШ № 8 их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Повышение заработной платы работников МКОУ ООШ № 8 из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

Данный показатель ежегодно определяется на 1 января, соответственно с 1 января происходит увеличение заработной платы педагогических работников.

5. Фонд оплаты труда в МКОУ ООШ № 8 на календарный год формируется исходя из штатной численности, тарификационного списка педагогических работников и объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тавдинского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем МКОУ ООШ № 8 в соответствии с примерными штатными нормативами численности работников по согласованию с МОУО – Управлением образованием и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКОУ ООШ № 8 в пределах установленного фонда оплаты труда.

7. Штатное расписание, тарификационные списки утверждаются по состоянию на 1 января и 1 сентября ежегодно.

Изменения в тарификационные списки вносятся в срок до 1 апреля.

В случаях реорганизации образовательной организации, сокращения штата или численности работников, прочих изменений условий функционирования, существенно влияющих на штатную численность, штатное расписание может утверждаться и на другие даты.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание МКОУ ООШ № 8, должны соответствовать должностям установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических

работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

9. Оплата труда работников МКОУ ООШ № 8 устанавливается с учетом:

- 1) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 2) ЕТКС;
- 3) номенклатуры должностей;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, классность (водители));
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников образовательных организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Изменение оплаты труда работников МКОУ ООШ № 8 производится:

- 1) при установлении или присвоении квалификационной категории, (классности) - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной

комиссией;

2) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными (государственными) знаками отличия - со дня присвоения, награждения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

4) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Руководитель МКОУ ООШ № 8:

1) проверяют документы об образовании и стаже;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на работников образовательной организации, к иным работникам делают расчет;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МКОУ ООШ № 8 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в данной образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников МОУО – Управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная

образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

18. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены или приостановки для обучающихся, воспитанников занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые не совпадают с ежегодными отпусками работников, являются рабочим временем.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, воспитанников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной в тарификации, предшествующей началу таких каникул или периоду отмены (приостановки) занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство (для педагогических работников), штатного расписания, трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказов.

19. Выплата заработной платы работникам МКОУ ООШ № 8 производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца – за первую

половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по исполнительным документам.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МКОУ ООШ № 8

21. Оплата труда работников МКОУ ООШ № 8 включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

22. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

23. МКОУ ООШ № 8 определяет самостоятельно с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом обеспечения дифференциации в зависимости от сложности труда, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников).

24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 8 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью.

25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 %;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 %.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

26. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в Коллективном договоре и (или) Положении об оплате труда МКОУ ООШ № 8.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

29. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ ООШ № 8, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

30. Размеры должностных окладов по профессиональной

квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений МКОУ ООШ № 8 установлены в [приложении 1 к настоящему Положению](#).

31. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

32. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ([приложение 1 к настоящему Положению](#)).

33. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» ([приложение 1 к настоящему Положению](#)).

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

37. Размер должностного оклада руководителя образовательной

организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной МОУО - Управлением образованием.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается МОУО - Управлением образованием исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается МОУО - Управлением образованием исходя из особенностей типов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников МКОУ ООШ № 8 (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

39. Должностные оклады заместителей руководителя МКОУ ООШ № 8 устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя

образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом МКОУ ООШ №8, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников данной образовательной организации.

40. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью имеющим отраслевые знаки отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - МОУО - Управлением образованием;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором (дополнительным соглашением).

41. Стимулирование руководителя МКОУ ООШ № 8, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МКОУ ООШ № 8, на основании нормативного правового акта МОУО - Управления образованием (далее - положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

42. Заместителю руководителя МКОУ ООШ № 8 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя принимается руководителем МКОУ ООШ № 8.

Глава 5. Компенсационные выплаты

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда МКОУ ООШ № 8, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

45. Для работников МКОУ ООШ № 8 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

46. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

47. Доплата в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам МКОУ ООШ № 8, избранными председателями профсоюзных организаций.

Доплата в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа. Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда.

48. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

49. Работникам МКОУ ООШ № 8, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

50. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе МКОУ ООШ № 8 в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

51. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном

отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

52. Всем работникам МКОУ ООШ № 8 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

53. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

56. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

Вид выплаты	Город	
классное руководство в обычном классе	4000 рублей	
классное руководство в коррекционном классе	4500 рублей	
проверка письменных работ: начальные классы, русский язык, математика	от 20 и более человек в классе – 20 процентов должностного оклада от 10 до 19 человек в классе – 15 процентов должностного оклада	

иностранный язык, информатика	менее 10 человек в классе - 10 процентов должностного оклада	
	от 20 и более человек в классе – 10 процентов должностного оклада	
химия, география, физика, литература, биология	от 10 до 19 человек в классе -5 процентов должностного оклада	
	менее 10 человек в классе - 3 процента должностного оклада	
	от 20 и более человек в классе – 5 процентов должностного оклада	
	от 10 до 19 человек в классе – 3 процента должностного оклада	
	менее 10 человек в классе - 2 процента должностного оклада	
заведование: отделениями учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами,	1000 рублей	
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	2000 рублей	
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	1000 рублей	
проведение работы по дополнительным образовательным программам (за ученический час)	300 рублей в школах	
подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	2500 рублей	
оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	2000 рублей	
работу по коррекционным программам с детьми ОВЗ (инклюзивное образование)	20 процентов должностного оклада	
доплата за обучение на дому	20 процентов должностного оклада	

инновационная площадка: муниципальная	1000 рублей
региональная	2000 рублей
внеурочная деятельность	часы оплачиваются от должностного оклада
тьюторское сопровождение	500 рублей
за размещение информации на официальном сайте учреждения, официальных группах социальных сетей, за организацию работы со связью с общественностью	1500 рублей
доплату за обеспечение деятельности центра детских инициатив (советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	до 100 процентов должностного оклада
за ведение методической работы с воспитателями (старший воспитатель)	1000 рублей
за работу с сайтом государственных закупок и размещение договоров и контактов в WEB-торгах КС	3000 рублей
а организацию работы центра тестирования ВФСК ГТО, работу в АИС ВФСК ГТО	10 процентов должностного оклада
Ответственный по питанию школьников	2000 рублей

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

57. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, и устроившимся в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию,

дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в размере 5 000 рублей. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации

58. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства за счет средств федерального бюджета согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора).

Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается федеральная выплата в размере 5 000 рублей.

59. Одному педагогическому работнику выплачивается не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента.

60. В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника (более 10 дней), на которого возложено осуществление классного руководства, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за осуществление классного руководства пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение осуществление классного руководства, установленное за счет средств федерального бюджета учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

61. Работникам МКОУ ООШ № 8 (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

62. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

63. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

64. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным

расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

65. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах МКОУ ООШ № 8, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

66. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

67. В минимальный размер оплаты труда не включаются:

районный коэффициент к заработной плате - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П;

дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П.

68. Перечень выплат компенсационного характера, указанный в настоящей главе, является исчерпывающим.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

69. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников МКОУ ООШ № 8 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

70. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

71. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм

и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

72. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется МКОУ ООШ №8 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников ([приложение №2](#))

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МКОУ ООШ №8 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

73. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МКОУ ООШ № 8.

74. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МКОУ ООШ № 8 норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МКОУ ООШ №8, трудовым договором составляет от 10% до 50% должностного оклада.

75. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук, наличие отраслевых знаков отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной

независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

76. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МКОУ ООШ № 8.

Выплаты за стаж непрерывной работы в МКОУ ООШ № 8, выслугу лет устанавливаются в том числе по совместительству должностей в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 15 и выше лет - 20 процентов должностного оклада.

Педагогическому работнику, осуществляющему трудовую деятельность по внешнему совместительству, выплаты за стаж, устанавливаются в размерах как и для основных работников.

77. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МКОУ ООШ № 8. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

78. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

79. В целях социальной защищенности работников МКОУ ООШ № 8 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников МКОУ ООШ № 8:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагога дополнительного образования;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем МКОУ ООШ № 8 с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

80. Работодатель МКОУ ООШ № 8 вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МКОУ ООШ № 8, принятым руководителем МКОУ ООШ № 8 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

81. МКОУ ООШ № 8 в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

82. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере от 10-30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда МКОУ ООШ № 8.

83. Заместителю руководителя, заведующему хозяйством могут устанавливаться выплаты за интенсивность в размере не более 50 процентов должностного оклада, при этом указанная выплата планируется в фонде оплаты труда.

84. Тренерам-преподавателям, иным работникам, участвующих в реализации Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - ГТО) устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере 5 процентов должностного оклада.

85. Педагогическим работникам МКОУ ООШ № 8, реализующей программы спортивной подготовки, проводящим учебные занятия на базе иных образовательных организаций, в связи с особым режимом и графиком работы, по решению руководителя могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность в размере 5 процентов должностного оклада.

86. Педагогическим работникам, за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается премиальная выплата по итогам работы за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента.

87. Заместителю руководителя, заведующему хозяйством премиальная выплата по итогам работы (при необходимости) устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада.

88. Размер премиальной выплаты определяется МКОУ ООШ № 8 самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МКОУ ООШ № 8.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя	14 400

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	19 500
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	19 900
	социальный педагог	19 900
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	20 000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	20 200
4 квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор	20 200

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 300

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	14 300
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант	14 800
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, инженер-программист	15 400

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; кастелянша; вахтер; уборщик территории, уборщик служебных помещений	14 000
	Кладовщик, машинист по стирке белья, кухонный рабочий	14 100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14 200
	слесарь-сантехник, машинист (кочегар) котельной	15 000
	Повар	15 500

Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам Муниципального казённого общеобразовательного учреждения – основной общеобразовательной школы № 8

1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления и выплаты стимулирующих и компенсационных выплат к окладам работников МКОУ ООШ № 8 (далее – Учреждение), определенным штатным расписанием Учреждения.

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

I. Компенсационные выплаты.

В МКОУ ООШ № 8 применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

Работникам работающим в группе с туберкулезной интоксикацией	20% от оклада
-работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы.	20% от оклада
- работа с вредными и опасными условиями труда	12% от оклада
- работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	35% от оклада
- классное руководство в обычном классе	4000
классное руководство в коррекционном классе	4500
- проверка письменных работ : 1-4 кл Русский язык Математика	от 20 и более человек в классе – 20 процентов должностного оклада от 10 до 19 человек в классе – 15 процентов должностного оклада менее 10 человек в классе - 10 процентов должностного оклада
иностраннный язык, информатика	от 20 и более человек в классе – 10 процентов должностного оклада от 10 до 19 человек в классе -5 процентов

химия, география, физика, литература, биология	должностного оклада менее 10 человек в классе - 3 процента должностного оклада	
	от 20 и более человек в классе – 5 процентов должностного оклада от 10 до 19 человек в классе – 3 процента должностного оклада менее 10 человек в классе - 2 процента должностного оклада	
заведование: отделениями учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами,	1000 рублей	
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	2000 рублей	
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	1000 рублей	
проведение работы по дополнительным образовательным программам (за ученический час)	300 рублей в школах	
подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	2500 рублей	
оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	2000 рублей	
работу по коррекционным программам с детьми ОВЗ (инклюзивное образование)	20 процентов должностного оклада	
доплата за обучение на дому	20 процентов должностного оклада	
инновационная площадка: муниципальная	1000 рублей	
региональная	2000 рублей	
внеурочная деятельность	часы оплачиваются от должностного оклада	
тьюторское сопровождение	500 рублей	
за размещение информации на официальном сайте учреждения, официальных группах социальных сетей, за организацию работы со связью с общественностью	1500 рублей	
доплату за обеспечение деятельности центра детских инициатив (советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	до 100 процентов должностного оклада	
за ведение методической работы с воспитателями (старший воспитатель)	1000 рублей	
за работу с сайтом государственных закупок и размещение договоров и контактов в WEB-торгах КС	3000 рублей	

за организацию работы центра тестирования ВФСК ГТО, работу в АИС ВФСК ГТО	10 процентов должностного оклада
За участие в инновационной деятельности (Преподавание предмета с использованием оборудования «Точка Роста»)	20 процентов должностного оклада
Ответственному за школьное питание обучающихся	2 000 руб.

Выплаты из специальной части оплаты труда могут быть постоянными (на весь учебный год), временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением конкретной работы и в соответствии с качеством ее результатов).

II. Положение о порядке установления стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников организации и стимулировании их к повышению качества учебного и воспитательного процессов, к развитию творчества и инициативы.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МКОУ ООШ №8 показателей и критериев оценки эффективности труда работников данной образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.3. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной на паритетной основе из представителей администрации школы, членов коллектива и представителей профсоюзной организации или иного представительного органа МКОУ ООШ №8.

1.4 Комиссия по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора школы и является единой для рассмотрения всех видов доплат и надбавок в МКОУ ООШ №8. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МКОУ ООШ №8 на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.5. Стимулирующие выплаты определяются при наличии средств ежемесячно, кварталом и по итогам года.

1.6. Для работы комиссии сотрудники школы в срок до 20 числа каждого месяца подают директору МКОУ ООШ №8 отчет о показателях своей деятельности, являющихся основанием для премирования. Директор анализирует информацию и представляет её в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

1.7. Для расчёта размера стимулирующих выплат используется балльная система в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки для установления стимулирующих выплат .

1.8. Неиспользованные средства стимулирующего фонда переходят на следующий месяц. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. Условия и размеры стимулирующих выплат

Критерии для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам за:

Публикация методического материала (дистанционно) при условии, наличия рекомендации администрации школы	5 б.
Всероссийский конкурс сочинений по согласованию с администрацией школы	
Участие	2 б.
Призер	3 б.
Победитель	5 б.
Мероприятия с детьми:	
Интернет – конкурсы (по согласованию с администрацией)	1 б.
Творческий конкурс (плакаты, рисунки.)	2 б. / 2б.
Творческий конкурс (поделки) по согласованию с администрацией школы.	3 б. / 2б.
Конкурс с выездом в город (спорт. мероприятия, акции, фестивали, театральная постановка, агитбригада)	5 б. / 5б.
Наличие призёров на муниципальном и региональном уровне в олимпиадах, конференциях, интеллектуальных конкурсах	5 б.
Защита исследовательских проектов:	
Школьный уровень	10 б.
Муниципальный уровень	15 б.
- Координатор и куратор Всероссийских проектов («Билет в будущее , «Урок цифры», «Якласс»)	1 б.
Разработка специализированных стендов, уголков, и мини – музеев в тематических классных кабинетах	1 б.
Разработка программ по предметам (за один предмет)	3 б.
Организация и проведение декадников по предмету	5 б.
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации у обучающихся, родителей	3 б.

- Заметка на сайт организации	1 б.
- Работа с СМИ	3б.
Дополнительные занятия с обучающимися во внеурочное, каникулярное время по согласованию с администрацией школы с подтверждающими документами	1 б./1 час
Обобщение опыта педагогической работы • на уровне организации • на уровне района - участие педагога в методической работе • на уровне организации на уровне района	3 б. 5 б. 3 б. 5 б.
Результативность прохождения ГИА: За 100 % сдачу ОГЭ по русскому языку и математике За 100 % сдачу ОГЭ по предмету по выбору	5 б. 3 б.
Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: Интернет –конкурсы (согласованные с ОО) Муниципальный уровень: заочный конкурс очный конкурс Областной уровень: заочный конкурс очный конкур	1 б./ 1б. 2 б./ 3 б. 5 б./ 5 б. 10б./ 5 б. 10б. / 10 б.
Организация экскурсий, походов, выставок с обучающимися школы • В пределах города • В пределах района Экскурсии с выездом за пределы ТГО	3 б. 5 б. 10 б.
Открытые уроки, мастер классы, открытые внеклассные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам На уровне организации	10 б. 15 б.

На уровне города	20 б.
На уровне области	
Повышение профессиональной компетентности педагога через курсовую подготовку во внерабочее время: • Заочные • Очные • С выездом Участие в семинарах, вебинарах при согласовании с тематики с администрацией ОУ	3 б. 5б. 10б. 1 б.
Участие педагогов в заседании школьных экспертных комиссиях, советов, рабочих групп, судейских	1 б./1 час
Выполнение функций секретаря педагогического совета, совещаний при администрации, собрании трудового коллектива	2 б.

Воспитатели

- Статья в газету	3 б.
- Заметка на сайт организации (соц.сети)	1 б.
Участие в конкурсах с воспитанниками : Интернет Уровень ОУ Муниципальный уровень Областной уровень Подготовка воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях, соревнования различного уровня	1 б. 1+(3пр.) 3+(5пр.) 5+(5пр.) 3 б.
Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: Интернет –конкурсы (согласованные с ОО) Муниципальный уровень : заочный конкурс очный конкурс Областной уровень: заочный конкурс очный конкурс	1 б. 5 б.+(10б)п.место 10б.+(15б)пр.место 10б+(15 б)п.место 15б+(15 б)пр.место
-Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах.	3 б.
-Качество взаимодействия с родителями: - проведение открытых занятий; - проведение совместных мероприятий, акций (турпоходы)	5 б. 2 б.

- Проявление творческой активности в подготовке к праздничным мероприятиям ,	3 б.
- участие в качестве актеров в детских праздниках	2 б.
- Качественное содержание территории детского сада и участка возрастной группы (озеленение, благоустройство общей территории ОУ)	5 б.
-Взаимодействие с другими образовательными и культурными учреждениями	1 б.
-Разработка и реализация авторской программы	5 б.
-Организация тематических выставок согласно плану	1 б.
- Уровень исполнительской дисциплины по результатам административного контроля	3 б.
- Разработка методических материалов (дидактических игр, карточек в соответствии с ФГОС)	3 б.
- Создание развивающей образовательной среды в группе.	3 б.
- Повышение профессиональной компетентности педагога через курсовую подготовку: Вебинары, семинары Очные курсы Очно-заочные курсы	1 б. 5 б. 3 б.
Методическая работа Активный участник (выступающий) Пассивный слушатель	3 б. 1 б.

Музыкальный руководитель

- Статья в газету	3 б.
- Заметка на сайт организации (соц.сети)	1 б.
-Участие в конкурсах с воспитанниками : Интернет Уровень ОУ Муниципальный уровень Областной уровень Подготовка воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях, соревнования различного уровня	1 б. 1+(3пр.) 3+(5пр.) 5+(5пр.) 3 б.
-Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах.	3 б.
-Качество взаимодействия с родителями: - проведение открытых занятий; - проведение совместных мероприятий, акций (турпоходы)	5 б. 2 б.
- Оформление зала	2 б.
-Взаимодействие с другими образовательными и культурными учреждениями	1 б.
-Разработка и реализация авторской программы	5 б.
-Организация тематических выставок согласно плану	1 б.
-Разработка методических материалов (дидактических игр, карточек в соответствии с ФГОС)	3 б.
-Создание развивающей образовательной среды в музыкальном зале.	3 б.
- Повышение профессиональной компетентности педагога через курсовую подготовку: Вебинары, семинары Очные курсы Очно-заочные курсы	1 б. 5 б. 3 б.
-Методическая работа	3 б.

Активный участник (выступающий)	1 б
Пассивный слушатель	

Педагог- психолог

- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка или использование авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	5 б.
- Участие в профессиональных конкурсах: Муниципального уровня	5 б.
Областной уровень	10 б.
-Участие в работе методических объединений	2 б.
- Публикации на официальный сайт ОУ	1 б.
Печатная	2 б.
- Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта. Наличие у педагога- психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме	2 б.
- Проведение круглых столов, деловых игр, мозговых штурмов и т.д.	2 б.
-Эффективная работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: Одаренные дети; Слабоуспевающие ученики; Дети группы риска; Учащиеся систематически пропускающие занятия.	3 б.
- Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально – психологической тематике.	1 б.
- Работа в лагере дневного пребывания, трудовых объединениях школьников	2 б.
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно- полевые сборы)	3 б.
- Качественная деятельность по развитию и обустройству, высокая эстетизация предметного кабинета и образовательного пространства школы	3 б.
- Социальное партнерство с другими организациями	2 б.
-Развитие системы ученического, родительского, педагогического сетевого самоуправления, социального партнерства	3 б.
-Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	3 б.
- Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога- психолога	2 б.

**Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими
общественными объединениями**

- Обеспечение высокого уровня организации социально- культурных мероприятий.	5 б.
-Наличие и реализация программы по направлению деятельности	5 б.
- Участие в социально- значимых проектах и мероприятий различного уровня (вне плана основной работы)	2 б.
- Выявление социальных запросов участников образовательного процесса в области социально – культурной деятельности (проведение мониторинга социально – культурной среды для разработки мероприятий, положений, проектов, сценариев мероприятий и т.п.)	2 б.
- Помощь в организации и проведении мероприятий педагогическим работникам	2 б.
- Разработка методического материала, обеспечивающего проведение социально- культурного мероприятия (разработка методических, дидактических материалов, программ досуговой деятельности, сценариев, видеороликов и т.д.)	3 б.
-Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.	5 б.
- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в педагогических сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах)	10 б.

Педагог – организатор

- Обеспечение высокого уровня организации социально- культурных мероприятий.	5 б.
- Участие в социально- значимых проектах и мероприятий различного уровня (вне плана основной работы)	2 б.
- Помощь в организации и проведении мероприятий педагогическим работникам	2 б.
- Разработка методического материала, обеспечивающего проведение социально- культурного мероприятия (разработка методических, дидактических материалов, программ досуговой деятельности, сценариев, видеороликов и т.д.)	3 б.
-Участие педагога – организатора в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.	5 б.

- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в педагогических сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах)	3 б.
-Публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер- классов, проведение открытых занятий)	5 б.
- Обеспечение проведения и участия в региональных, областных, муниципальных мероприятиях, проектах.	5 б.
подготовка и участие детей в конкурсах Муниципальный уровень: Участие Призер Областной, всероссийский уровень: Участие Призер	2 б. 3 б. 5 б. 10 б.
- экскурсии за пределами ТГО, организация и сопровождение группы	5 б.
- публикации Официальный сайт Печатная	1 б. 3 б.

Социальный педагог

- доля обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим годом: не изменилась уменьшилась	0 б. 5 б.
- проведение профилактических мероприятий с учащимися, родителями, педагогами.	2 б.
- снижение количества обучающихся и семей, состоящих на учете КДН, ПДН по итогам года.	5 б.
- за своевременное и качественное оформление документов обучающихся на КДН, ПДН, ОУ	2 б.
- наличие выступлений на МО, семинарах	2 б.
- подготовка и участие детей «группы риска» в конкурсах, викторинах, играх Муниципальный уровень: Участие Призер Областной, всероссийский уровень: Участие Призер	3 б. 5 б. 5 б. 10 б.
- организация и качественное проведение открытых внеклассных общешкольных мероприятий, мероприятий в классах.	3 б.
-организация работы по профориентации учащихся (помощь в проведении классных часов, внеклассных мероприятий).	3 б.
- участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5 б.
-публикации Официальный сайт ОУ Печатная	1 б. 2 б.

Учитель – логопед, учитель-дефектолог

- Оснащение коррекционной - развивающих занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание карточек, игр, пособий и др.)	3 б.
- дополнительная консультативная помощь педагогам и родителям	3 б.
- участие в семинарах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок	3 б.
- положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	2 б.
- Публикации: Официальный сайт	1 б.
Печатные	3 б.
- участие педагога в мероприятиях конкурсного (очного) характера Школьный уровень: Участие	2 б.
Призер	3 б.
Муниципального уровня: Участие	3 б.
Призер	5 б.
Областной, всероссийский уровень: Участие	5 б.
Призер	10 б.
- разработка документации, методического материала, подготовка важных документов	2 б.
- открытые уроки, мастер-классы, педагогические мастерские, демонстрирующие передовой педагогический опыт Школьный уровень	2 б.
Муниципальный	3 б.
Областной	5 б.

Педагог - библиотекарь

- доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой не изменилась	0 б.
возросла	1 б.
- организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	2 б.
- участие и подготовка детей к различным конкурсам, проектам Школьный уровень	1 б.
Муниципальный уровень: Участие	3 б.
Призер	5 б.
Областной, всероссийский уровень: Участие	5 б.
Призер	10 б.
- оформление тематических выставок	3 б.
- участие в конкурсах профессионального мастерства	10 б.
- Публикации: Официальный сайт	1 б.
Печатные	3 б.

- Экскурсии за пределами ТГО, организация и сопровождение группы	10 б.
- результаты инвентаризации библиотечного фонда	5 б.

Заместитель директора по УВР
За интенсивность и высокие результаты работы

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

- Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах	5 б.
- Эффективная работа с педагогическими работниками по повышению квалификационной категории	5 б.
- Эффективная работа по организации и проведению ВСОШ. Наличие победителей и призеров ВСОШ на школьном уровне	3 б.
- Эффективная работа по организации и проведению ВСОШ. Наличие победителей и призеров ВСОШ на муниципальном и региональном уровне	5 б.
- Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления и др.)	3 б.
- Публикации на официальный сайт ОУ	1 б.
Статья в газету	3 б.
- Степень охвата учащихся дополнительным образованием: более 80 %;	5 б.
от 50 до 80 %	3 б.
- Наличие призовых мест в мероприятиях не школьного уровня по направлениям	5 б.
- Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества (сетевое взаимодействие)	3 б. за каждый договор
- Подготовка ОУ к учебному году	5 б.
- Наличие размещенной актуальной информации на сайте.	6 б.
Качество выполняемых работ	
- Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5 б.

Заведующая хозяйством

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2 б.
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, содержание вверенного участка в соответствии с требованием СанПин	2 б.
- обеспеченность организации средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями	5 б.
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение ТБ	2 б.
- выполнение плана по экономии электро, - водо – и теплоресурсов	5 б.
- отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей по итогам инвентаризации.	5 б.
- обеспечение выполнения требований и предписаний надзорных органов	3 б.
- выполнение сверхфункциональных обязанностей	5 б.
-эстетические условия, оформление школы, кабинетов, рекреаций	2 б.
-оперативное и качественное составление ЛСР ремонту зданий	2 б.
Качество выполняемых работ	
-исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5 б.
-качественная подготовка и организация работ по текущему и капитальному ремонту	5 б.

Кладовщик

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории детского сада	5 б.
- соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда. Участие в проведении инвентаризации.	2 б.
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение ТБ	2 б.

- содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН (соблюдение товарного соседства, соблюдение правил и сроков хранения продуктов; соблюдение сроков реализации поступающих продуктов питания; содержание в чистоте холодильного оборудования, нанесение маркировки на оборудование и инвентарь.)	5 б.
- отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей, продуктов.	5 б.
-ведение документооборота: своевременное составление и предоставление в бухгалтерию накоплению ведомостей, накладных; ведение журнала температурного режима холодильного оборудования и поступления продуктов питания.	5 б.
- высокий уровень исполнительной дисциплины	2 б.
- создание условий для безопасного хранения и сохранности складированных товарно-материальных ценностей.	3 б.
- эффективное исполнение отдельных распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	3 б.

Инспектор по кадрам, делопроизводитель

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

-участие в обучающих семинарах в связи с изменением требований к кадровому учету	3 б.
- оформление документов по воинскому учету	1 б.
- эффективное исполнение отдельных распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	5 б.
- результативное участие в разработке локальных актов (Положение, коллективный договор и т.д.)	3 б.
- выполнение важных, особо значимых работ по поручению руководителя	3 б.
- участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
Качество выполняемых работ	
своевременная и качественная сдача материалов (табель, приказы) по учету рабочего времени работников для оплаты	5 б.
качественное ведение персонифицированного учета работников и оформление материалов на пенсию сотрудников	5 б.
- качественная подготовка материалов по наградам	3 б.

Специалист охране труда

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5 б.
-организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам.	2 б.
- качественная организация прохождения медицинских осмотров	3 б.
- отсутствие травм среди учащихся образовательного учреждения	2 б.
- прохождение курсов повышения квалификации	2 б.
- участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
- плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	3 б.
Качество выполняемых работ	
своевременная и качественная подготовка информации по запросам; качественное составление отчётных форм	5 б.

Секретарь

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	5 б.
- участие в обучающих семинарах в связи с изменением требований к кадровому учету	3 б.
- надлежащее состояние документации по кадрам, работа по подготовке документов в архив	1 б.
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5 б.
участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
Качество выполняемых работ	
- высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	5 б.

Лаборант, инженер-программист

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- использование эффективных и инновационных форм работы:	
обслуживание и мелкий ремонт ТСО	2 б.
работа по криптозащите персональных данных	2 б.
-своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет.	2 б.
- прохождение курсов повышения квалификации	3 б.
- отсутствие замечаний по санитарному состоянию компьютерного оборудования	1 б.
за работу с сайтом школы	10 б.
Качество выполняемых работ	
- качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 б.

Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец.одежды

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- организация работ по благоустройству, озеленению и уборке пришкольной территории и территорий школы	5 б.
- содержание вверенного участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда	2 б.
- отсутствие замечаний по учету и хранению трикотажных изделий (белья).	3 б.
- эффективное исполнение отдельных распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	3 б.
Качество выполняемых работ	
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, слесарь-сантехник

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний за нарушение ТБ, соблюдение правил пожарной безопасности, осуществление проф.осмотра отопительной, водопроводной системы, электроснабжения и своевременное устранение не исправностей.	5 б.
- сохранность материалов, инструментов	1 б.
- участие в проведении текущего ремонта, благоустройству территории, в субботниках, общественных работах	5 б.
- выполнение особо важных заданий, предотвращающих аварии	5 б.
Качество выполняемых работ	
Качественное и оперативное выполнение заявок.	5 б.

Уборщик служебных помещений

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- сохранность материалов и инструментов.	1 б.
- отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	2 б.
- отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 б.
- отсутствие жалоб участников ОП	1 б.
- сохранность уборочного инвентаря, кухонной посуды	1 б.
- Участие в текущем ремонте учреждения	10 б.
Качество выполняемых работ	
Обеспечение качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с санитарными нормами	5 б.
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.

Помощник воспитателя

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

-организует работу по самообслуживанию дошкольников, соблюдая требования по охране труда	1 б.
- отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	1 б.
- отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 б.
- отсутствие жалоб участников ОП	1 б.
- Участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
- сохранность уборочного инвентаря, кухонной посуды	1 б.
Качество выполняемых работ	
Обеспечение качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с санитарными нормами	
Поддержание в надлежащем состоянии кухонной посуды, производственного инвентаря; использование в соответствии с маркировкой	3 б.
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.

Повар

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 б.
- участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
- поддержание в надлежащем состоянии кухонной посуды, производственного инвентаря; использование в соответствии с маркировкой	3 б.
- поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений пищеблока по результатам контроля	3 б.
Отсутствие обоснованных жалоб на качество готовой продукции (отсутствие замечаний в журнале бракеража готовой продукции)	2 б.
Качество выполняемых работ	
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.

Кухонный рабочий

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	1 б.
- отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 б.
- отсутствие жалоб участников ОП	1 б.
- Участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
Качество выполняемых работ	
Обеспечение качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с санитарными нормами	3 б
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.

Гардеробщик

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	1 б.
- отсутствие замечаний за нарушение ТБ	1 б.
- отсутствие жалоб участников ОП	1 б.
- Участие в текущем ремонте учреждения	5 б.
Качество выполняемых работ	
Качественное соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.
Высокое качество выполненных приема на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей от работников, учащихся и посетителей учреждения; обеспечение сохранности сданных вещей.	3 б.

Кочегар (машинист) котельной

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- своевременное выявление неисправностей сигнальных устройств, систем электро- тепло и водоснабжения, принятие мер по их устранению	5 б.
- качественное ведение документации по приему и передачи смены.	1 б.
- соблюдение правил пожарной и электробезопасности	2 б.
- участие в проведении текущего ремонта, благоустройству территории, в субботниках, общественных работах	5 б.

- выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	3 б.
Качество выполняемых работ	
- качественное содержание участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	5 б.

Уборщик территории

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой.

За интенсивность и высокие результаты работы

- участие в проведении текущего ремонта, благоустройству территории, в субботниках, общественных работах	5 б.
- обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1 б.
Качество выполняемых работ	
- качественное содержание участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	5 б.

Старший воспитатель

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой

За интенсивность и высокие результаты работы

- Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах	5 б.
- Эффективная работа с педагогическими работниками по повышению квалификационной категории	5 б.
- Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления и др.)	3 б.
- Публикации на официальный сайт ОУ	1 б.
Статья в газету	3 б.
- Степень охвата учащихся дополнительным образованием: более 80 %;	5 б.
от 50 до 80 %	3 б.
- Наличие призовых мест в мероприятиях не школьного уровня по направлениям	5 б.
- Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества (сетевое взаимодействие)	3 б. за каждый договор

Качество выполняемых работ	
-Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5 б.

Инструктор по физической культуре

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой

За интенсивность и высокие результаты работы

- Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах	5 б.
- Разработка рабочей программы	5 б.
- Участие в профессиональных конкурсах (очно/заочно)	5 б.
-Публикации на официальный сайт ОУ	1 б.
Статья в газету	3 б.
- Участие педагогов в худ-эстетических конкурсах (очно и заочно)	5 б.
Качество выполняемых работ	
-Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5 б.

Педагог дополнительного образования

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подают работник в виде карты самооценки, директор в виде отметки о согласии (несогласии) с самооценкой

За интенсивность и высокие результаты работы

- Участие в качестве выступающего на пед. советах, семинаре, практикумах, мастер- классах	5 б.
- Разработка рабочей программы	5 б.
- Участие в профессиональных конкурсах (очно/заочно)	5 б.
-Публикации на официальный сайт ОУ	1 б.
Статья в газету	3 б.
- Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	

(соревнованиях, конкурсах, и т.п.)	
Муниципальный уровень	2 б.
Областной уровень	5 б.
Участие обучающихся в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы, сборы, профильные смены, соревнования и т.п.)	5 б.
Качество выполняемых работ	
-Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5 б.

-Публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер- классов, проведение открытых занятий)	5 б.
- Наличие благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций, ведомств	5 б.
- Обеспечение проведения и участия в региональных, областных, муниципальных мероприятиях, проектах.	10 б.
подготовка и участие детей в конкурсах	
Муниципальный уровень:	
Участие	5 б.
Призер	8 б.
Областной, всероссийский уровень:	
Участие	5 б.
Призер	15 б.
- экскурсии за пределами ТГО, организация и сопровождение группы	5 б.
- публикации	
Официальный сайт	1 б.
Печатная	3 б.

2.2. Заработная плата работника организации устанавливается настоящим Положением об оплате труда и не может быть меньше заработной платы выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работника при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Месячная

заработная плата работников не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

2.3. При определении размера оплаты труда работников организации учитываются следующие условия:

2.3.1. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию, прошедшим аттестацию в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 25%;
- за первую квалификационную категорию – 20%;
- педагогам-методистам на 10 %;
- педагогам-наставникам на 15 %.

2.3.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются только по основной должности в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 15 и выше лет - 20 процентов должностного оклада.

2.3.3. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливается повышающий коэффициент к должностным окладам 10%.

2.3.4. За обучение на дому и работу в группе с туберкулезной интоксикацией – 20%.

2.3.5. Младшему обслуживающему персоналу за интенсивность, сложность и качество работы установить доплату в размере –до 50 %.

2.3.6. Размеры доплат и порядок их установления определяется организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

III. Положение о премировании работников МКОУ-ООШ № 8

1. Общие положения

1.1. Премирование работников организации производится в целях усиления их материальной заинтересованности в достижениях высоких рабочих результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы, в целях социальной защищенности работника.

1.2. Премии выплачиваются на основании приказа директора организации.

2. Условия и размеры премиальных выплат

2.1. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется **Единовременное премирование работников осуществляется за:**

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и молодежной политики Российской Федерации – 2 000 рублей.
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Российской Федерации – 3 000 рублей.
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1 000 рублей.
- в связи праздничными и юбилейными датами (50,55,60,65 и т.д. со дня рождения и последующее каждые 5 лет) при наличии стажа работы в школе № 8 не менее 15 лет – 10 000 рублей.
- в связи с профессиональным праздником День учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, – размер премии определяется единой комиссией по распределению материальных выплат с учетом имеющегося фонда.
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 5 000 рублей.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5 000 рублей.
- премиальные выплаты за своевременную, качественную подготовку образовательной организации к новому учебному году. Размеры премии определяется единой комиссией по распределению материальных выплат с учетом имеющегося фонда.

Средства, оставшиеся после распределения стимулирующих выплат направляются на премиальные выплаты за интенсивность работы.

3. Порядок установления премиальных выплат

3.1. Вопросы премирования рассматриваются ежемесячно комиссией по распределению стимулирующего фонда по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оценки качества образования.

3.2. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

3.3. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием суммы, начисленной каждому работнику, и утверждает его на своем заседании. Решение

комиссии оформляется протоколом. Работники организации вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности.

3.4.С момента опубликования оценочного листа работник вправе в течение пяти дней подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

IV. Положение о материальной помощи работникам МКОУ-ООШ № 8

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МКОУ-ОШ № 8 вводится оказание материальной помощи.

На выплату материальной помощи может быть направлена часть средств, оставшаяся из фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода.

Порядок выдачи материальной помощи: Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

Работник пишет на имя директора заявление.

Заявление рассматривается директором школы совместно с профсоюзным комитетом школы в течение 5 дней со дня подачи заявления.

Выплата материального пособия осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда и в сроки, установленные для выплаты заработной платы работников МКОУ-ООШ № 8.

Размер выплаты материальной помощи:

При стихийных бедствиях, чрезвычайных ситуациях (пожарах, наводнениях, кражах) – в размерах нанесенного ущерба, но не более 10 000 рублей.

При несчастных случаях, длительной болезни, дорогостоящем лечении, платной хирургической операции – в размере подтвержденной необходимости, но не более 10 000 рублей.

По случаю смерти близкого родственника (отец, мать, супруг, супруга, ребенок) – 10 000 рублей.

Решение о размерах материальной помощи принимается единой школьной комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании заявления работника.

V. Заключительные положения

В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат и первичная профсоюзная организация.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 468811232729010145642545975927204539216488993118

Владелец Богданова Екатерина Андреевна

Действителен с 04.02.2025 по 04.02.2026