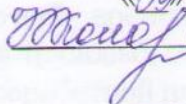


Принято  
общим собранием  
трудового коллектива  
«19» 09 2019г.

Согласовано  
с ПК школы

Утверждено  
приказом директора

«09» 09 2019г.

 /Н.Н.Колосова/

№ 3154 от «09» 09 2019г.

 /Гинникова Н.П./



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БОЛЬШЕЕРБИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

( в новой редакции)

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последующими изменениями), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями) и в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Боградского района Республики Хакасия, во исполнение постановления Правительства Республики Хакасия от 16.10.2013 года № 541 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»» для введения новой отраслевой системы оплаты труда работников в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Боградский район, на основании Постановления Главы Боградского района №208 от 03.09.2019г. о внесении изменений в Постановление Боградского района от 28.10.2014г. № 347 « О переходе на новую систему оплаты труда муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Боградский район» (далее – Положение).

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Большеербинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

## **2. Порядок формирования и условия новой оплаты труда.**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя :

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников образования.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Хакасия и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Состав фонда оплаты труда работников Учреждения состоит из следующих частей:

- должностных окладов работников;
- фонда компенсационных выплат;
- фонда стимулирующих выплат (в том числе материальная помощь).

2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Рекомендуемая доля стимулирующей части от ФОТ работников составляет не более 15%.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются Постановлением главы Богградского района.

2.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового

должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Рекомендованное применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций:

1,8 – имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 – имеющих первую квалификационную категорию;

1,5 – имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,4 – имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,3 – имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,2 – остальных педагогических работников.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МОУ, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в **Приложениях 2,3,4,5** к Положению. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат. Руководитель учреждения при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.8. Руководитель Учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процен-

тах.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12%:

- вредные условия труда в кабинете химии (учителю);
- вредные условия труда с моющими, чистящими средствами (уборщицам служебных помещений, работникам пищеблока).

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

3.5. Доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (заведование кабинетом, мастерскими, проверка письменных работ, классное руководство и т.д.)

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда (**Приложение №6**).

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

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Стимулирующие выплаты.**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника Учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника учреждения.

4.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются организацией самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу

или в абсолютных размерах.

4.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу МОУ и устанавливается в процентах к базовому окладу. Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблице.

Таблица

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы	
Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в Учреждении принятым «Положением о стимулирующих выплатах» **Приложение № 7**

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников. Руководитель Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком, утвержденным Министерством образования и науки Республики Хакасия.

4.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

4.7. Рекомендуемое распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательных организаций по категориям персонала:

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

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

5.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего должностного оклада. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу Учреждения по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается в **Приложении 7** к Положению.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом начальника

Управления образования администрации Богградского района.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения от 10 до 50% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.

5.4. Управление образования администрации Богградского района устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, премировании и выплате материальной помощи руководителям образовательных учреждений. Рекомендуемый размер централизованного фонда стимулирования руководителя до 1,5% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

### **6. Особенности оплаты труда в Учреждении.**

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

6.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В Учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями).

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

6.5. При наличии экономии средств на оплату труда работникам Учреждения допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребенка – до 3000 р.
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети муж, жена) - до 3000 р.
- платные операции, приобретение дорогостоящих медикаментов – до 3000 р. (при наличии подтверждающих документов)

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕРЫ**

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников Учреждения, занятых на работах с особыми условиями

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР**

**Повышающих коэффициентов к базовым окладам  
педагогических работников Учреждения.**

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников.**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повыша- ющего коэффи- циента
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>1,0-1,6</b>
Педагог – организатор со средним специальным образованием, со средним профессиональным образованием	1,2
Педагог – организатор с высшим образованием	1,3
Педагог дополнительного образования 1й категории	1,5
Педагог дополнительного образования высшей категории	1,6
Социальный педагог со средним специальным образованием	1,2
Социальный педагог с высшим образованием	1,3
Социальный педагог 1й категории	1,5
Социальный педагог высшей категории	1,6
<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>1,0-1,8</b>
Педагог- психолог со средним специальным образованием	1,4
Педагог- психолог с высшим образованием	1,4
Педагог- психолог 1й категории	1,6
Педагог- психолог высшей категории	1,8
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>1,0-1,8</b>
Преподаватель- организатор ОБЖ со средним специальным образованием	1,2
Преподаватель- организатор ОБЖ с высшим образованием	1,4
Преподаватель- организатор ОБЖ 1й категории	1,6
Преподаватель- организатор ОБЖ высшей категории	1,8
Учитель высшей категории	1,8
Учитель 1й категории	1,6
Молодой специалист со средним профессиональным образованием	1,4
Учитель с высшим профессиональным образованием	1,4



Остальные педагогические работники	1,3
Учитель-логопед с высшим образованием	1,2
Учитель-логопед 1й категории	1,3
Учитель-логопед высшей категории	1,5
	1,6

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 МБОУ «Большеербинская средняя  
 общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР**

**Повышающих коэффициентов к базовым окладам  
 по общеотраслевым должностям работников  
 учебно – вспомогательного персонала Учреждения**

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>1,00-3,64</b>
Секретарь учебной части со средним общим образованием	1,30
Секретарь учебной части с начальным профессиональным образованием	1,94
Секретарь учебной части со средним профессиональным образованием	2,97
Секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием	3,64

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР**

**Повышающих коэффициентов к базовым окладам по общеотраслевым  
должностям служащих Учреждения**

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>1,00 - 3,48</b>
Заведующий хозяйством со средним общим образованием	1,85
Заведующий хозяйством с начальным профессиональным образованием	1,92
Заведующий хозяйством со средним профессиональным образованием	2,99
Заведующий хозяйством с высшим профессиональным образованием	3,48
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>1,00 - 3,15</b>
Механик со средним общим образованием	1,95
Механик с начальным профессиональным образованием	2,03
Механик со средним профессиональным образованием	2,11
Механик с высшим профессиональным образованием	3,15

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 МБОУ «Большеербинская средняя  
 общеобразовательная школа»

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>1,0-2,16</b>
Библиотекарь с основным общим образованием	1,0
Библиотекарь со средним общим образованием	1,3
Библиотекарь с начальным профессиональным образованием	1,6
Библиотекарь со средним профессиональным образованием	1,9
Библиотекарь с высшим профессиональным образованием	2,16

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**

к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР**

**Повышающих коэффициентов к базовым окладам по общеотраслевым  
должностям рабочих Учреждения**

**Профессиональная квалификационная группа  
профессий рабочих первого уровня**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>1,00 - 3,23</b>
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, подсобный рабочий со средним общим образованием	1,87
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, подсобный рабочий с начальным профессиональным образованием	1,88
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, подсобный рабочий со средним профессиональным образованием	2,90
Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, подсобный рабочий с высшим профессиональным образованием	3,23

**Профессиональная квалификационная группа  
профессий рабочих второго уровня**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повы- шающего коэффициента
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>1,00 – 3,15</b>
Повар со средним общим образованием	1,30
Повар с начальным профессиональным образованием	1,86
Повар со средним профессиональным образованием	2,00
Повар с высшим профессиональным образованием	3,15
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>1,00-2,97</b>
Водитель, рабочий по обслуживанию котлов со средним общим образованием	1,30
Водитель, рабочий по обслуживанию котлов с начальным профессиональным образованием	2,00
Водитель, рабочий по обслуживанию котлов со средним профессиональным образованием	2,35
Водитель, рабочий по обслуживанию котлов с высшим профессиональным образованием	2,97

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

### ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Размер компенсационных выплат работнику определяется директором школы в процентах к должностному окладу.

Условием выплаты является наличие достаточных средств, предназначенных на оплату труда.

Надбавки устанавливаются за:

- руководство ШМО – до 8%
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 10%
- работу в праздничные и выходные дни - до 100%
- Особые условия труда
  - ✓ Уполномоченным по технике безопасности, охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической деятельности, профилактике экстремизма – до 30%
  - ✓ за выполнение обязанностей заместителя директора по АХЧ – до 50% от должностного оклада завхоза
  - ✓ за выполнение обязанностей делопроизводителя - до 50% от должностного оклада секретаря
  - ✓ ненормированный рабочий день – до 50 % от должностного оклада

**Классное руководство:**

1-11 классы - до 1% на одного ребенка

**Заведование: учебным кабинетом, пришкольным участком** – до 10%

**Проверка письменных работ, проверка тетрадей:**

1-4 классы: до **10%**

5-11 классы: Русский язык – до **15%**

Математика – до **10%**

Иностранный язык - до **5%**

Биология, химия, география, физика – до **5%**

Черчение, ИЗО – до **5%**

**Доплата молодому специалисту** – до 50%

Для педагогических работников Учреждения, имеющих **почетные звания, государственные награды:**

Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Хакасия», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 15 %;

Нагрудный знак «Отличник народного образования» - до 15%;

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования» - до 10%;

При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 7**

к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

### **Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование»**

1. Педагог дополнительного образования.
2. Педагог-психолог.
3. Социальный педагог.
4. Учитель.
5. Учитель-дефектолог.
6. Учитель-логопед.

**Приложение 8**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «Большеербинская средняя  
общеобразовательная школа»

**Положение**  
**о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Большеербинская**  
**средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Большеербинская СОШ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

1.2.1 надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

1.2.2 надбавка за качество выполняемых работ;

1.2.3 премиальные выплаты по итогам работы ;

1.2.4. доплаты и надбавки от оклада:

- секретарю за ведение документации по воинскому учету – до **5% (по факту)**

- обслуживание школьного сайта ( по факту) – до **10 %**

- работу с одарёнными детьми - до **10% (по факту)**

- оплата за работу с договорами и контрактами (завхозу) – до **10 %** (по факту)

- обслуживание и мытье автобуса (водителю) – до 10%

- за классность (водителю) – до 15%

- наставничество у молодых специалистов (педагогам) – до 5%

- дворнику за уборку уличных туалетов – до 10%

1.2.5. Единовременное премирование работников в конце полугодия или года:

1.2.5.1 Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям :

- за достижение высоких результатов деятельности;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;

- государственные, профессиональные праздники, юбилеи (многолетняя качественная работа в данном учреждении).



1.2.5.2 Единовременное премирование работников учреждения за высокие результаты их работы осуществляется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты (до 50% от средств ежемесячной стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения).

1.3. Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице, выплачивается ежемесячно и устанавливается на учебный год. В течение учебного года изменение размера выплаты производится в связи с изменением стажа педагогической работы работника и на основании приказа руководителя.

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	До 5 %
От 10 до 20 лет	до 10 %
Свыше 20 лет	до 15 %

1.4. В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

1.5 Основаниями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты деятельности работников.

Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам прилагаются к настоящему Положению. Приложение 1 к данному положению.

1.6.Сроки премирования и премиальные периоды: итоги результатов деятельности работников школы подводятся 1 раз в месяц. Начисление стимулирующих выплат производится ежемесячно. Основным условием премирования работников является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя, а также объективность и достоверность предоставляемой информации.

Премия в рублях выплачивается один раз по факту.

1.7.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ работникам производится за:

- качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- высокие показатели в работе;
- активное участие в мероприятиях;
- руководство внеурочной деятельностью учащихся;

- успешное выполнение плановых показателей, согласно анализа работы школы;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активную работу общественными, спортивными организациями, ассоциациями;
- работу по авторским программам;
- эффективное использование информационных технологий и ТСО в учебной и внеурочной деятельности;
- подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и др.
- методическую работу, обобщение передового опыта в образовательном процессе;
- качественное ведение учетно-отчетной документации;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- эффективную работу с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году и развитие материально-технической базы школы в течение учебного года и др.

#### 1.8. Основаниями для лишения стимулирующих выплат могут быть:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их замещающих), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- Халатное отношение к учебно-материальной базе;
- Детский травматизм по недосмотру работника Учреждения;
- На период болезни лист самооценки не заполняется;
- Недостоверные сведения для премирования

#### 1.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям работников школы распределяется следующим образом:

- Премирование административного персонала – до 7%
- Премирование учебно-вспомогательного и служащего персонала - до 10%
- Обслуживающего персонала – до 13%
- Премирование педагогического персонала – 70%

1.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - КРФОТ) по представлению руководителей структурных подразделений образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **2. Порядок установления размера выплат (надбавок) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Накопление первичных данных мониторинга результативности деятельности работников школы ведется в рамках внутришкольного мониторинга.

2.3. Регламент подачи оценочных листов:

20-21- заполнение оценочных листов педагогами;

21-23 – рассмотрение оценочных листов заместителями директора и завхозом;

До 24-для ознакомления работникам и ПК

24 - 25- КРФОТ

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного мониторинга и представляемые руководителями структурных подразделений, и результаты самооценки работников в соответствии с представленными руководителю индивидуальным Оценочным листом.

2.5. В ходе заседания КРФОТ на основе проведенного сравнительного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется протокол заседания КРФОТ.

2.6. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагогического работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.7. Размеры стимулирующих надбавок по результатам труда устанавливаются по результатам мониторинга, отражаются в индивидуальных Оценочных листах, что позволяет мотивировать работника на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

2.8 Размер стимулирующих надбавок максимальным размером не ограничивается.

2.9. На основании Протокола заседания КРФОТ руководителем учреждения издается приказ о размере стимулирующих надбавок работникам за соответствующий период.

### **3. Регламент работы КРФОТ и участия профсоюзного комитета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе единовременных премиальных выплат работникам школы**

3.1. Председатель Профсоюзного комитета (или его представитель) рассматривает и согласовывает:

- итоговые оценочные листы мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы, в которых администрацией школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга, суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику;
- рассчитанные на соответствующий период в зависимости от суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику.

3.2. КРФОТ осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

За объективность результатов мониторинга отвечает курирующий работника заместитель директора.

3.3. КРФОТ на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.4. С момента доведения до сведения оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а КРФОТ обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

3.5. После принятия решения о согласовании оценочных листов издается приказ руководителя школы об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам деятельности работникам школы с указанием периодичности выплаты надбавок или на соответствующий период.

3.6. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3.7. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

3.8. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Срок действия данного Положения не ограничен.