

СОГЛАСОВАНО:

И.О. председателя МКУ «Комитет по образованию»

 О.Г. Зинчук  
«Комитет по образованию» 2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 В.В. Балабанова  
«20» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ Забитуйская СОШ

 В.Е. Аганаева  
Приказ № 182.1  
от 20 декабря 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Забитуйская средняя общеобразовательная школа**

## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Забитуйская средняя общеобразовательная школа (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказом министерства образования Иркутской области от 07 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области» (в редакции от 30.01.2024 №55-2-мпр);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года №66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области».

постановление администрации муниципального образования «Аларский район» от 23.12.2016 г. №704-п «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных и муниципальных унитарных учреждений и средней заработной платы иных работников муниципальных и муниципальных унитарных учреждений».

2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Забитуйская средняя общеобразовательная школа (далее – образовательная организация) и определяет:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам образовательной организации;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации;

4) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя образовательной организации;

5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом мнения общего собрания трудового коллектива на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Руководитель образовательной организации утверждает, по согласованию с представительным органом работников, Муниципальным казенным учреждением «Комитет по образованию» положение об оплате труда работников с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования «Аларский район».

5. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

6. Заработная плата работника образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

6.1. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений, установленных в приложении к Положению (Приложение 4).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессионально квалификационных групп (далее – ПКГ).

6.2. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада для педагогических работников устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы и образования в следующих размерах:

- среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы - 0,1;

- высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет – 0,2;

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет – 0,3;

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет – 0,4.

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет – 0,5.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат компенсационного характера, кроме надбавки за работу в сельской местности.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (квартал, год).

6.3. Педагогическим работникам образовательной организации по основному месту работы устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное

звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от минимального размера оклада;

имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов от минимального размера оклада.

имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от минимального размера оклада.

При наличии у педагогических работников нескольких оснований, предусмотренных п.6.3. для установления дополнительного повышающего коэффициента за профессиональное развитие, показатели данных не суммируются.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам по соответствующим ПКГ как в процентах, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные

Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов, кроме надбавки за работу в сельской местности.

8. Система оплаты труда работников определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с представительными органами работников.

9. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексацию заработной платы производится в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

## **Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

### **Глава 1. По должностям работников образования**

1.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, установленных в приложении к Положению (Приложение 1).

1.2. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, в размерах согласно приложению (Приложение 4).

1.3. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно приложению (Приложение 2).

1.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательной организации и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

1.5. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

### **Глава 2. По должностям служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, установленных в приложении к Положению (Приложения 2,5,6).

2.2. Работникам, занимающим должности служащих и рабочих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,

опыта, стажа работы в образовательной организации и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

### **Глава 3. По должностям рабочих общепрофессиональных профессий**

3.1. Размеры окладов (ставок) рабочих образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, установленных в приложении к Положению (Приложение 3).

3.2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

### **Глава 4. Руководитель образовательной организации, его заместители и главный бухгалтер**

4.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

4.2. Руководящим работникам образовательной организации устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за профессиональное развитие, по основному месту работы при наличии следующих наград (званий):

имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от минимального размера оклада;

имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации,

Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 15 процентов от минимального размера оклада;

имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от минимального размера оклада.

При наличии у руководящих работников образовательной организации нескольких оснований, предусмотренных п.4.2. для установления дополнительного повышающего коэффициента за профессиональное развитие, показатели данных не суммируются.

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогического персонала, из которой исключены: 25 процентов доплата за работу в сельской местности, 30 процентов районного коэффициента, 30 процентов доплаты за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Иркутской области. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается согласно критериям, утвержденным постановлением администрации МО «Аларский район» от 27.12.2016 г. № 721-п «Положение о критериях кратности увеличения должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Аларский район».

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация.

Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в зависимости от должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10–45 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10–60 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

4.4. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательной организации устанавливаются МКУ

«Комитет по образованию».

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

4.5. Премирование руководителя образовательной организации определяется МКУ «Комитет по образованию» с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации до 20 процентов от должностного оклада, за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, при наличии экономии фонда оплаты труда и при отсутствии задолженности по налогам и страховым взносам.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. В образовательной организации осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных организациях);

б) 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

в) выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом;

г) выплата за специфику работы;

д) выплаты за работу в сельской местности;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее, чем за два месяца.

5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

5.1. Районный коэффициент к заработной плате.

Устанавливается на условиях и в порядке, определенных:

- статьями 148, 316 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1

«О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- Законом Иркутской области от 17.12.2008 № 123-оз «О размерах районного коэффициента к заработной плате работников государственных органов Иркутской области, государственных учреждений Иркутской области и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, муниципальных учреждений в Иркутской области»;

- постановлением главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области»;

5.2. Процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

Устанавливается на условиях и в порядке, определенных статьями 148, 317 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края», приказом Министерства труда РСФСР от 22.04.1990 №3 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. № 255».

6. Доплата за работу в ночное время.

Устанавливается работникам на условиях и в порядке, определенных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7. Доплата за сверхурочную работу.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, определенных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, определенных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 5.

## **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

в муниципальных организациях муниципального образования «Аларский район», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом организации.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательной организации с участием представительного органа работников. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам для достижения прогнозного уровня средней заработной платы. Установление стимулирующих выплат руководителю и прочему персоналу образовательной организации производится в случае экономии средств, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам, установленных в приложении к Положению (Приложение б).

6. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты

производятся перечень представлен в приложении к Положению (Приложение 9).

7. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, производится в случае экономии средств, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

8. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательной организации по специальности.

## **Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

### **Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников образования (кроме дополнительного профессионального)**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников организаций	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	11180
Педагог-организатор	

Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	11236
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

### **Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям служащих**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	11475
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	11595

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

### **Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям рабочих общеотраслевых профессий**

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10846
Кухонный работник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик (ца)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Повар	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
Слесарь-сантехник	
Машинист (кочегар) котельной	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10901
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	12543
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13461
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному  
размеру оклада по занимаемой должности за**

## квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	0,3 – для первой категории, 0,5 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

### Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных организаций производится в размере не менее 20 процентов от часового минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательной организации устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ);

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день.

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным

процессом:

классное руководство;  
проверка письменных работ;  
заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;  
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;  
проведение работ по дополнительным образовательным программам;  
организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя:

1.1. 1-4 классах – 15 процентов от минимального оклада;

1.2. 5-11 классах – 20 процентов от минимального оклада.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, процент выплаты уменьшается в два раза.

1.3. педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися – в размере 1000 рублей в месяц в классах с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационных выплат уменьшается пропорционально численности обучающихся;

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам установлено Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)» выплачивается из средств федерального бюджета, в размере установленным Правительством РФ.

2) педагогическим работникам за проверку письменных работ:

2.1. в 1-4 классах - по русскому языку, литературе, математике, окружающему миру - 10 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки по данным предметам;

2.2. в 5-11 классах - по русскому языку, письму, развитию речи, литературе, чтению, математике, счету - 15 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки по данным предметам; логопедии, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки по данным предметам;

Для классов, наполняемость, которых меньше установленной (менее 14 обучающихся), количество часов за проверку тетрадей уменьшается в два раза.

3) учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 15 процентов от минимального оклада;

3.1. педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере 15 процентов от минимального оклада;

3.1. педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере 20 процентов от минимального оклада;

4) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями на муниципальном уровне в размере 10 процентов от минимального размера оклада, в общеобразовательной организации в размере 10 процентов от минимального оклада;

5) педагогическим работникам за организация профессиональной

ориентации в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки).

г) выплата за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 15 процентов от должностного оклада, с учетом педагогической нагрузки;

2) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - 20 процентов от должностного оклада, с учетом педагогической нагрузки;

3) специалистам психолого-медико-педагогических комиссий (ПМПК) - 20 процентов от должностного оклада;

д) ежемесячная выплата работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности, выплачивается с учетом повышающих коэффициентов.

е) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент к заработной плате работников образовательной организации устанавливается в размере 1,3 (30 процентов);

- процентная надбавка к заработной плате работников образовательной организации за работу в южных районах Иркутской области устанавливается в размере 1,3 (30 процентов).

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Забитуйская СОШ,  
утвержденному приказом директора  
МБОУ Забитуйская СОШ от  
20.12.2024 г. № осн-182.1

## **Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательной организации**

### **Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов.

### **Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательной организации согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательной организации критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии могут пересматриваться 2-4 раза в год по результатам работы за истекший период.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.5. В течение каждого месяца (квартала) руководителем образовательной организации ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий месяц (квартал).

### **Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Образовательная организация самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

3.3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца.

Установление стимулирующих выплат в виде премии руководителю, главному бухгалтеру осуществляется при условии отсутствия задолженности по налогам и страховым взносам.

3.4. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

3.5. Работникам может выплачиваться единовременная премия.

3.6. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам и руководителю образовательной организации только за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников образовательных организаций осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации, руководителя образовательной организации - на основании приказа председателя МКУ «Комитет по образованию», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

#### Глава 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

#### Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных организаций, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>		
1.1	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий МКУ «Комитет по образованию»	3 3
1.2	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	4
1.3	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	4
1.4	За высокие результаты организационно-методической работы с работниками: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	3
1.5	За использование инновационных, современных технологий в образовательном процессе.	5
1.6	За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для региональной системы образования	5
1.7	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	8

1.8	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	6
1.9	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	5
1.10	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА и других форм независимой оценки качества образования)	5
1.11	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	4
1.12	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	3
1.13	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей, организаторов)	4
1.14	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	3
1.15	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2
1.16	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	4
<b>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</b>		
1.18	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за качество заданий	4 4
1.19	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	5
1.20	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	7
1.21	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства образовательной организации	4
1.22	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии	3
1.23	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	4
1.24	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход образовательной организации	4
1.25	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	5
1.26	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	4
1.27	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	4
1.28	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4
1.29	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	3

1.30	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок	4
1.31	За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	3
<b>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора)</b>		
1.33	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	7
1.34	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	7
1.35	Отсутствие отчислений из образовательной организации в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	2
1.36	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	2
1.37	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	2
1.38	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	2
1.39	Занятость учащихся во внеурочное время	2
1.40	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации	6
1.41	За высокие результаты организационно-управленческой работы: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	5
1.42	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для региональной системы образования	5
1.43	За эффективное использование современных технологий.	7
1.44	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	7
1.45	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход образовательной организации	7
1.46	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА и других форм независимой оценки качества образования)	5
1.47	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	4
1.48	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	3
1.49	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	4
1.50	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	3
1.51	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2

1.52	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	5
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>		
2.1	За качественную подготовку и проведение мероприятий: - на уровне образовательной организации; - на уровне региональном, межрегиональном; - на всероссийском уровне; - на международном уровне.	10 15 20 30
2.2	За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.	5
2.3	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	3
2.4	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития региональной системы образования (концепций, программ, стратегий)	4
2.5	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации.	4
2.6	За качественную организацию и проведение региональных межрегиональных и федеральных конференций, симпозиумов, форумов, конкурсов, выставок.	4
<b>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</b>		
2.8	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	5
2.9	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	5
2.10	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	4
2.11	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	10
2.12	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	3
2.13	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	3
2.14	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	3
2.15	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	3
2.16	Эстетические условия, оформление организаций, кабинетов,	3

	наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	
2.17	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	4
2.18	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2
2.19	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	2
<b>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора)</b>		
2.31	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации	5
2.32	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	8
2.33	За качественную разработку документов, определяющих стратегическое развитие образовательной организации (стратегии, концепции, программы)	10
2.34	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	7
2.35	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	5

Для перевода баллов в стоимостное выражение необходимо:

- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ разделить на общую сумму баллов.

В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику.

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример:

Численность персонала -3 чел.

Набранное количество баллов:

1. Иванов И.И.– 62 балла.

2. Петров П.П.– 60 баллов.

3. Сидоров С.С. – 78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)  $62 + 60 + 78 = 200$  баллов.

Размер стимулирующей части ФОТ разделим на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что  $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 100000$  руб., тогда  $100000 \text{ руб.} : 200 = 500$  руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику.

1. Иванов И.И.–  $500 \text{ руб.} * 62 = 31000$  руб., т.о. ежемесячно  $31000 : 3 = 10666$  руб.

2. Петров П.П.–  $500 \text{ руб.} * 60 = 30000$  руб., т.о. ежемесячно  $30000 : 3 = 10000$

руб.

3. Сидоров С.С. – 500 руб. \* 78 = 39000 руб., т.о. ежемесячно  
 $39000:3=13000$  руб.