

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации
протокол № 12 от « 25 » 11 2021г
Председатель первичной
профсоюзной организации
Малькова Д.А. Малькова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 11

(наименование образовательного учреждения)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017г № 1020-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации городского округа Сухой Лог», Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 31.07.2020г № 810-ПГ «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017г № 1020-ПГ, наряду с Коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее МБОУ ООШ № 11) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами МБОУ ООШ № 11.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышенный к окладам, выплаты компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При определении размера оплаты труда работников МБОУ ООШ № 11 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации;
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

1.6. Заработная плата работников МБОУ ООШ № 11 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 11 включает в себя:

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

(Примечание: размеры окладов (ставок) повышаются на 25 процентов работникам МБОУ ООШ № 11, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности (в соответствии с квалификационными характеристиками), за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности)

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

4.

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
вожатый секретарь учебной части	10 000,00

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по труду инструктор по физической культуре старший вожатый музыкальный руководитель	10 000,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог социальный ; тренер-преподаватель	10 000,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 000,00
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель ; учитель-дефектолог; учитель-логопед, педагог-библиотекарь	10 000,00

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на **25 процентов**;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на **20 процентов**;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.) – на **20 процентов сроком на два года**;

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на **10 процентов**.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОО, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	документовед; бухгалтер ; инженер по охране труда и технике безопасности; инспектор по кадрам	14600,00

5.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением: (заведующий музеем реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	12480,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	16850,00

6.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

6.2. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный	сторож (вахтер); уборщик производственных и	10 500,00

уровень	служебных помещений; дворник	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	10 500,00
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	10 500,00

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

7.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8. Оплата труда заместителей руководителя МБОУ ООШ № 11, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда заместителей руководителя МБОУ ООШ № 11, главного бухгалтера включает в себя:

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

8.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя МБОУ ООШ № 11, главного бухгалтера устанавливаются работодателем, в соответствии с муниципальными нормативными актами на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя в следующих размерах:

Заместитель руководителя	на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя
Главный бухгалтер	на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя

8.3. При занятии заместителями руководителя ОО и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

8.4. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

(Приложение № 1)

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МБОУ ООШ № 11 показателей и критериев оценки

эффективности труда работников устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ООШ № 11, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

10.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (**Приложение № 2**)

10.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОО применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о единовременном премировании работников ОО, принятым руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (**Приложение № 3**)

10.5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением. (**Приложение № 4**)

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

К Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021г.
_____ Малькова Л.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.
МБОУ ООШ №11
Директор МБОУ ООШ № 11
_____ Т.Н.Кочнева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 14 июля 2017г года № 1020-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 30.07.2020г № 800-ПГ «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа Сухой лог Главы от 14.07.2017 г № 1020-ПГ, Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 11.

в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог».

Настоящее положение является Приложением № 1 к Коллективному договору МБОУ ООШ № 11 на 2021-2024 годы.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.3. Директор школы на основании приказа Управления образования « Об утверждении размера заработной платы руководителя» вправе устанавливать аналогичные доплаты и надбавки своим заместителям и главному бухгалтеру.

1.4. Выплаты и доплаты устанавливаются приказом директора школы на текущий учебный год, либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия доплаты и надбавки. Размер доплаты или компенсационной выплаты конкретному работнику может быть снижен или их выплата прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, нарушений работником трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации, невыполнение приказов, распоряжений. Снижение размера доплаты, надбавки или прекращение их выплаты производится на основании приказа директора школы с указанием причин.

1.5. Выплаты компенсационного характера и доплаты за дополнительные виды работ выплачиваются одновременно с заработной платой, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

1.7. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель МБОУ ООШ № 11 по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в соответствии с таблицей распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель МБОУ ООШ № 11 осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

1.8. Всем работникам МБОУ ООШ № 11 выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, ведение: отделений, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческим группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальным образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МБОУ ООШ № 11, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Приложение № 1)

1.12. Работникам МБОУ ООШ №11 (кроме заместителей руководителя ОО, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяется руководителем МБОУ ООШ № 11 на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта образовательной организации. (Приложение №1)

1.13. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБОУ ООШ № 11 в соответствии с локальным актом МБОУ ООШ № 11 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

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

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

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

1.15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), МБОУ ООШ № 11 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия применения компенсационных выплат и доплаты за увеличение объема работ устанавливаются.

2.1.С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МБОУ ООШ № 11 устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

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

I	Выплаты работникам за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	
1	При работе с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) (общий класс условий (3 – 4)	4 % от должностного оклада
II	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15 % к должностному окладу
III	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
1	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 % от должностного оклада
2	За работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере. В соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу, не входящую в круг основных обязанностей:	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
4	Выплаты за расширение зоны обслуживания.	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Выплата за совмещение профессий, должностей	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Доплаты за увеличение объема работ:		
1	За классное руководство	10% от нового должностного оклада
2	Проверку письменных работ**	
	Начальные классы	10% от педагогической нагрузки
	Классы для учащихся по АОП	10% от педагогической нагрузки
	Математика (5-9 кл)	10 % от педагогической нагрузки
	Русский язык (5-9 кл)	15 % от педагогической нагрузки
	Другие предметы (5-9 классы) кроме физической культуры, музыки, технологии, ИЗО, ОБЖ, КБЖ, элективных курсов, консультаций по предмету)	5% от педагогической нагрузки
3	заведование:	
	Кабинетами	5% от нового должностного оклада
	учебными мастерскими	20% от нового должностного оклада
	школьным историко-краеведческим музеем	10% от нового должностного оклада
	за заведование учебно-опытным участком (с 01 апреля по 01 октября)	10% от нового должностного оклада
4	Увеличение объема работ связанных с реализацией внебюджетной деятельности (в том числе платных услуг)	25% от нового должностного оклада
5	Участие в ежедневном планировании образовательного процесса (составление расписания уроков)	20% от нового должностного оклада на ставку
6	За деятельность по ведению РИС, ЗКС, КАИС ИРО	20% от нового должностного оклада
7	За руководство творческими (рабочими) группами: ШМО, ГПО;	15% от нового должностного оклада
8	Проведение работы по дополнительным образовательным программам (кружок, студия, спортивная секция, хор, ансамбль и.др.)	5 % от нового должностного оклада
9	Педагогическим работникам за работу с отдельным классом, группой детей с ОВЗ в составе класса(количество детей с ОВЗ превышает ½ общей численности учащихся класса), имеющим по заключению ПМПК обучение по ОП (АОП) для детей ЗПР и для детей с умственной отсталостью.	15% от педагогической нагрузки
10	Педагогическим работникам за индивидуальное и	20% от педагогической нагрузки

	групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации	
11	За организацию внеклассной работы по физической культуре	10% от нового должностного оклада
12	За ведение мониторинга состояния физического здоровья учащихся	10% от нового должностного оклада
13	За организацию экспозиционно-выставочной, поисковой, исследовательской деятельности на базе школьного историко-краеведческого музея	10% от нового должностного оклада
14	Организация внеурочной деятельности, дополнительного образования. Ведение мониторингов развития и достижений учащихся, педагогов.	10% от нового должностного оклада
15	За ведение работы по обеспечению комплексной безопасности учащихся.	20% от нового должностного оклада
16	За организацию профилактической работы по предупреждению заболеваемости учащихся.	10% от нового должностного оклада
17	За руководство методическим советом школы	15% от нового должностного оклада
18	За руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом	10% от нового должностного оклада
19	За деятельность в качестве ответственного за охрану труда и технику безопасности	15% от нового должностного оклада
20	За организацию работы по вопросам ГО и ЧС	10% от нового должностного оклада
21	За работу с пенсионным фондом РФ и другими организациями	15% от нового должностного оклада
22	За руководство детской общественной организацией	10% от нового должностного оклада
23	За ведение официального школьного сайта для размещения информации об образовательной организации	20 % от нового должностного оклада
24	За организацию работы с базами «Электронный дневник», «Электронный классный журнал»	20% от нового должностного оклада
25	За организацию деятельности по реализации программ коррекционно-развивающего обучения.	20 % от нового должностного оклада
26	За руководство детскими объединениями: «Школьный канал», ДЮП, ЮИД и др.	10% от нового должностного оклада
27	За руководство школьным пресс-центром «Издательское дело»	10% от нового должностного оклада
28	За руководство первичной профсоюзной организацией	10% от нового должностного оклада
29	За подготовку оборудования для лабораторных работ по предметам: химия, физика	10% от нового должностного оклада
30	За организацию работы в качестве уполномоченного по охране труда	5 % от нового должностного оклада
31	За деятельность по организации питания учащихся	10% от нового должностного оклада
32	За организацию санитарно-просветительской работы	10% от нового должностного оклада
33	За деятельность по ведению АИС «Подросток» и другие информационные системы.	15% от нового должностного оклада

** расчет от количества недельных часов по предмету

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
протокол № _____ от « ____ » _____ 2021г

Л.А.Малькова

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № _____
от « ____ » _____ 2021г
Директор МБОУ ООШ № 11

Т.Н.Кочнева

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ ООШ №11 за результативность и качество работы по организации образовательной деятельности (далее по тексту) «Положение» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017 г. № 1020-ПП «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог», Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 30.07.2020г № 800-ПП «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017г № 1020-ПП, Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 11.

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ ООШ № 11 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с первичной профсоюзной организацией школы.

1.4. Виды, условия, конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику (кроме директора школы) устанавливается на основании приказа директора школы с учетом мнения первичной профсоюзной организацией школы.

1.5. Для директора школы размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к должностному окладу (новому должностному окладу) или учетом разрабатываемых в МБОУ ООШ № 11 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- работу в классе (группе) с количеством учащихся свыше 20 в размере 2 % от нового должностного оклада за учащегося;

- подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации: основному государственному экзамену (ОГЭ), государственному выпускному экзамену (ГВЭ) в размере 10 % от нового должностного оклада за подготовку класса (в случае подготовки отдельных учащихся – пропорционально их количеству в классе);

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных, и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов, количественных результатов подготовки учащихся к ГИА, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня. Реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МБОУ ООШ № 11, разработку и реализацию проектов, мероприятий в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

1.9. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

1.10. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в МБОУ ООШ № 11. Данная выплата осуществляется по основной должности (включается в стаж весь период, в том числе время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет) в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 5 % от нового должностного оклада

от 10 лет – 10 % от нового должностного оклада

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливаются работнику на 1 год (в пределах фонда оплаты труда).

1.11. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы текущего месяца, квартала в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности работника МБОУ ООШ № 11 и установленных учредителем показателей эффективности работы образовательной организации.

2. Порядок установления премии по итогам работы педагогическим работникам, административно - управленческому и младшему обслуживающему персоналу

2.1. Положение распространяется на следующие категории работников:

1) Педагогические работники:

- учитель;
- педагог социальный;
- педагог - психолог;
- педагог - библиотекарь;

2) Административно - управленческий персонал:

- заместители директора;
- инспектор по кадрам;
- главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством;

3) Младший обслуживающий персонал:

сторож (вахтер), дворник, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

2.2. Основанием для установления работникам МБОУ ООШ № 11 стимулирующих выплат (премии) по итогам работы за определенный период является выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение месяца, квартала. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

2.3. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников образовательного учреждения создается комиссия по материальному стимулированию из равного числа представителей работников и работодателя.

2.4. В состав комиссии по материальному стимулированию могут входить директор учреждения, заместители директора, представитель первичной профсоюзной организации и другие работники образовательной

организации. Комиссия по материальному стимулированию действует в соответствии с настоящим Положением, утвержденным директором образовательного учреждения и согласованным с первичной профсоюзной организацией школы. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом руководителя.

2.5. Результаты работы комиссии по материальному стимулированию оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы комиссии по материальному стимулированию хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2.6. Предложения о размере премирования может вносить директор МБОУ ООШ № 11, заместители директора по УВР, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам.

2.7. Комиссия по материальному стимулированию в установленные сроки проводит оценку деятельности сотрудников за отчетный период на основании статистических данных мониторинга профессиональных достижений педагогов МБОУ ООШ № 11, результатов диагностик, замеров, опросов, на основании представленных материалов и листов согласования работников.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды для всех работников: ежемесячно до 20 числа текущего месяца. Работник предоставляет в Комиссию по материальному стимулированию лист согласования показателей эффективности деятельности, в срок до 20 числа текущего месяца. Листы согласования (оценочные листы) с показателями эффективности деятельности, предоставленные после указанных сроков, к рассмотрению не принимаются.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

Комиссия по материальному стимулированию рассматривает представленные материалы 20-25 числа текущего месяца. Результаты экспертной оценки оформляются протоколом.

2.10. В течение 3х дней после представления протокола Комиссии по материальному стимулированию, издается приказ руководителя о выплате стимулирующих надбавок (премий) работникам образовательной организации.

2.11. В случае несогласия сотрудника с принятым решением, он имеет право в течение 3 рабочих дней, со дня принятия решения, обжаловать принятое комиссией решение, подав мотивированную жалобу на имя председателя комиссии с документальным подтверждением доводов. Работник вправе известить комиссию о возможности рассмотрения жалобы в его отсутствие. Председатель комиссии в течение 5 рабочих дней обязан созвать внеочередное заседание комиссии по рассмотрению поступившей жалобы. Комиссия рассматривает поступившую жалобу в порядке, установленном для работы комиссии.

2.12. По итогам заседания комиссия принимает следующие решение: «в удовлетворении жалобы отказать», «удовлетворить жалобу частично», «удовлетворить жалобу».

2.13. В случае несогласия работника с решением комиссии по рассмотренной жалобе, работник имеет право обжаловать данное решение.

2.14. Премирование работников осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.15. Размер выплат стимулирующего характера (премий) определяется в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к должностному окладу, (новому должностному окладу) с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат

3.1. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- Системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательной деятельности;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей, работников ОО.
- Отсутствие у работника дисциплинарного взыскания.

4. Порядок и условия снятия надбавок, премий

4.1. Решение о снятии стимулирующих выплат и премий принимается директором и оформляется приказом. Директор имеет право снизить размер стимулирующей выплаты или снять ее в случае следующих упущений:

- Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям - 100%;
- Детский травматизм, нарушения охраны труда - 100%;
- Нарушение Устава ОО, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов ОО - 100%;

- Обоснованная жалоба родителей (законных представителей) учащихся, поданная в письменном виде - 100%
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей, работников ОО - 100%;
- Повреждение имущества ОО, имущества учащихся или работников - 100%;
- Отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях - 100%;
- Нарушения правил ведения документации (классных журналов, учетных документов и отчетности и т.д.) - 50%.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии)

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в образовательной организации за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТст) с учетом экономии по ФОТ.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться организацией, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничен. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оформляются на основании настоящего Положения, Положения о единовременном премировании работников, Положения об оказании материальной помощи работникам и оформляются приказом директора с согласованием с первичной профсоюзной организацией школы.

5.4. Поощрения за особый вклад в развитие образования, многолетний творческий профессиональный труд по обучению и воспитанию учащихся, за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива: (почетные грамоты, грамоты, благодарности, знаки отличия и др. награды):

Надбавки за наличие почетных званий

Педагогическим работникам:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20% к новому должностному окладу;

- почетное звание, название которых начинается со слов «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования» - 20% к новому должностному окладу;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - 50% к новому должностному окладу;

5.5. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения по согласованию с первичной профсоюзной организацией либо по инициативе общего собрания трудового коллектива (при наличии экономии финансовых средств на оплату труда) могут выплачиваться единовременные премии.

5.6. Условия выплаты устанавливаются директором школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ № 11. **(Приложение №3)**

6. Порядок принятия и срок действия положения

Положение принимается на общем собрании коллектива образовательной организации большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. В Положение об оплате труда могут вноситься изменения, в связи с принятием (изменениями) нормативно – правовых актов Российской Федерации, региональных, муниципальных органов управления. Изменения, вносимые в Положение об оплате труда, согласовывается с первичной профсоюзной организацией школы и утверждается приказом директора. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложения к Положению о стимулирующих выплатах:

1. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда педагогических работников. (Приложение № 1);

2. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда заместителя директора (завуч) (Приложение № 2);

3. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера (Приложение № 3);

4. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда заведующего хозяйством (Приложение № 4);

5. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам (Приложение № 5);

6. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда младшего обслуживающего персонала (Приложение № 6);

7. Листы согласования показателей эффективности труда работников (Оценочный лист) (Приложение № 7).

Приложение № 1

Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда педагогических работников

1.		
1. Организация и проведение различных форм проектной деятельности во внеклассной и внешкольной работе в условиях ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ; досуговой деятельности учащихся, реализация мероприятий, в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся и др.)		
Показатели	Критерии	Размер выплат в рублях
1.1. Участие учащихся, педагогов (команд) в индивидуальных учебных и социальных проектах; творческих мероприятиях, конкурсах, различного уровня, в спортивных конкурсах и соревнованиях. 1.2. Участие педагога в индивидуальных профессиональных конкурсах, проектах 1.3. Результаты участия в мероприятиях ЮИД, Юных пожарных, команды КВН, Школьный пресс-центр, Школьное телевидение и др.	На школьном уровне 1. Участие <u>2. Руководитель проекта</u> - 1 место - 2 место - 3 место	300 1000 800 500
	На муниципальном уровне 1. Участие <u>2. Руководитель проекта</u> - 1 место - 2 место - 3 место	500 3000 2000 1000
	На областном уровне 1. Участие <u>2. Руководитель проекта</u> - 1 место - 2 место - 3 место	1000 5000 3000 2000
	На всероссийском уровне - участие <u>Результат</u> - призер (победитель) - дипломант	5 000 10 000 8 000
	1.4. Проведение досуговых мероприятий выходного дня, в каникулярное время, посещение кинотеатров, театров, музеев, выставок и др.; организация и проведение познавательных экскурсий, экскурсий по профориентации, экскурсионных поездок (организатор)	- на школьном уровне - на уровне ГО Сухой Лог - на уровне области, - на уровне РФ
1.5. Повышение профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации; учебно-методические семинары (на внебюджетной основе)	- до 3 дней - до 7 дней - до 14 дней и больше	1000 3000 5000
1.6. Участие в развитии школьного историко-краеведческого музея: оформление выставок, организация и проведение мероприятий, пополнение фонда музея, деятельность по подготовке к смотру-конкурсу школьных музеев.	наличие	1000
1.7. Участие в работе: «Научное общество учащихся», «Школа лидеров», «Школа ведущих», «Школа безопасности» и др. (до 3х дней подряд)	<u>Муниципальный уровень</u> - разовое участие - до 3х дней и более, подряд	500 3000
2. Динамика индивидуальных образовательных результатов (результаты всероссийских предметных олимпиад (ВОШ), контрольных мероприятий, всероссийских, муниципальных, диагностических и др. проверочных работ (ВПР, ДКР, МКР), предметных конкурсов, промежуточной и итоговой аттестации учащихся)		
2.2. За подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации, основному государственному экзамену	Проведение консультаций, дополнительных занятий по предмету (ежемесячно при наличии)	3000
	<u>по результатам ГИА-</u> (1 раз в год) результат 100 % сдача - обязательные предметы (русский язык, математика)	4000

	<u>выбрали предмет на ГИА</u> – 100% учащихся	4000
	-более 50% учащихся	3000
	-менее 50 % учащихся	2000
2.3. Результаты проведения диагностических, муниципальных и всероссийских проверочных работ.	(100% выполнение всеми учащимися класса по предмету)	1000
2.4.Результативность участия во Всероссийских олимпиадах школьников (ВОШ) и конкурсах по учебным предметам; фестивального движения Юные интеллектуалы Среднего Урала» и др. (учителям- предметникам за каждого победителя отдельно)	1. <u>Школьный уровень</u>	Победитель (1 место) 500 Призер 300
	2. <u>Муниципальный уровень</u> 1 место 2 место 3 место	2000 1500 1000
	3. <u>Областной уровень</u> 1 место 2 место 3 место	5000 3000 2000
2.5.Участие во всероссийских дистанционных олимпиадах, конкурсах: «Эму-эрудит», «Эму-специалист», «Олимпиада Онлайн», «Олимпиада по основам наук», «Олимпис», «УСН.РУ». и др. (Количество участников не менее 50% от общего количества учащихся класса, школы (для организатора)	1.Организатор 2.Участие	500 300
2.6. За работу по организации и проведению Всероссийских олимпиад школьников (ВсОШ), всероссийских проверочных работ (ВПР), диагностических контрольных работ (ДКР) и других, в том числе международных исследований качества образования;	1.Организатор 2.Участие	5000 2000
2.7.Участие учителей в работе предметных комиссий по проверке работ учащихся на ГИА, ВПР, ДКР, ВсОШ и других исследований качества образования;	-наличие	3000
3.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		
3.1.Проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке и разработке нормативных документов ОО, локальных актов, программ, положений, проектов, должностных инструкций и т.д.	- участие - руководитель группы	500 1000
3.2.Ведение протоколов педагогических советов, совещаний и пр. по итогам четверти, года (за 1 протокол)	-наличие	300
3.3.Организация работы Школы будущего первоклассника (не менее 3х недель)	-наличие	5000
3.4. Участие педагога в методической работе школы: в процедуре аттестации педагогических работников, ГИА; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы: (КТД), предметные недели, месячники; методические семинары, конференции (в том числе по развитию музейной педагогики). Публикации в СМИ, выступления, сообщения, доклады (семинары, конференции, педсоветы, совещания, родительские собрания и др; открытые уроки, мастер-классы, открытые внеклассные мероприятия и др.)	- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - всероссийском уровне - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - всероссийском уровне	участие организатор 500 1000 1000 3000 2000 5000 3000 8000 500 1000 2000 3000
3.5 Реализация основных образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в условиях деятельности школы в особом режиме функционирования.	- наличие	4000
4.Организация оздоровительной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, работы по безопасности учащихся		
4.1.Мероприятия по ЗОЖ: организация и проведение спортивных мероприятий, мероприятий по безопасности, Дней здоровья, Туристических слетов, походов выходного дня, военно-спортивных игр и др.	-уровень класса -уровень школы - муниципальный уровень -областной уровень	300 500 1000 3000
4.2.Организация и проведение сдачи норм ГТО и оформление протоколов результатов (наличие)	-уровень школы - муниципальный уровень	500 1000
4.3. Участие педагога в реализации программ летнего отдыха учащихся, в каникулярное время.	-наличие	2000
5.Работа с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, испытывающими трудности в обучении		
5.1.Проведение для родителей информационно-	наличие	500

просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей (по итогам месяца)		
5.2 Организация работы с детьми, испытывающими трудности в обучении: (консультации, дополнительные занятия) (по итогам месяца)	наличие	2000
5.3. Успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, снятие с профилактического учета, отсутствие случаев пропуска учебных занятий по неуважительным причинам). Создание условий для комфортного социально - психологического климата в коллективе учащихся, способствующему мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов (по итогам четверти)	наличие	1000
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры		
6.1 Участие в смотре-конкурсе учебных кабинетов, в том числе на муниципальном уровне кабинетов ОБЖ; «Светофор» и др.	Участие 1 место 2 место 3 место	500 3000 2000 1000
6.2. За разработку и реализацию проектов по оформлению кабинетов, столовой, музея, уголков, стендов, выставок, зон отдыха, зеленых зон, по экологическому воспитанию, оформлению цветников, дизайнерские проекты; оформление спортивной и игровой площадок, площадок по БДД в помещении школы на пришкольной территории и др..	наличие	1000
7. Исполнительская дисциплина		
7.1. Своевременное и качественное заполнение документации, ведение личных дел, предоставление отчетности, заполнение аттестатов, путем электронных программ. Ведение электронных дневников, электронных классных журналов успеваемости.	отсутствие замечаний	2000
7.2. Обеспечение условий охраны труда, комплексной безопасности, отсутствие травматизма, качественное и своевременное заполнение документов, составление отчетности по безопасности ОТ, ГО и ЧС. Участие в разработке инструкций по безопасности, ОТ; ГО и ЧС	наличие	2000
7.3. Личное участие педагога в подготовке школы к новому учебному году	наличие	3000
7.4. Деятельность педагога по освоению новых информационных технологий, образовательных платформ, интернет-ресурсов и пр.	наличие	3000
7.5. Педагогическим работникам, исполняющим функциональные обязанности классного руководителя	ежемесячно	5000

Приложение № 2

Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Выполнение образовательных и учебных планов и программ по итогам четверти.	наличие	1000
2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; аттестации педагогических работников.	наличие	2000
3. Высокий уровень организации и контроля образовательной деятельности.	наличие	2000
4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБОУ ООШ № 11 (Управляющий совет школы, методический совет, педагогический совет, родительский комитет, советы учащихся, детская организация и др.)	наличие	1000
5. Отсутствие нарушений в образовательной деятельности норм и правил охраны труда.	наличие	1000
6. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, смотров различных уровней.	- школьный - муниципальный - региональный - всероссийский	1000 2000 3000 5 000
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) по итогам месяца.	наличие	5000

8. Организация занятости детей в каникулярное время; (летняя оздоровительная кампания).	наличие	3000
---	---------	------

Приложение № 3

Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда главного бухгалтера, бухгалтера

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Систематизация бюджетного учета.	наличие	3000
2. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	по результатам контроля	3000
3. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности.	наличие	5000
4. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности.	наличие	5000
5. Учет внебюджетной деятельности.	наличие	2000
6. Ведение экономической работы.	наличие	5000
7. Применение в работе новых компьютерных программ.	наличие	1000
8. Работа с информационными системами; работа по размещению информации на (www.bus.gov.ru) закупки.	наличие	5000
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	5000
10. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	наличие	1000

Приложение № 4

Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда заведующего хозяйством

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях в МБОУ ООШ № 11	наличие	3000
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Наличие	5000
3. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	Наличие	1000
4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Наличие	3000
5. Высокий уровень организации и контроля работы технического персонала	наличие	3000
6. Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности, пожарной и электробезопасности, охраны труда; Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, системы видеонаблюдения и др. систем.	Наличие	2000
7. Качественное заполнение документации и сдача отчетности по ГО и ЧС	наличие	2000
8. Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году	наличие	5000

Приложение № 5

Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда инспектора по кадрам

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Качественное ведение документации в соответствии с положениями и инструкциями	наличие	3000
2. Своевременное оформление документов в архив	наличие	1000
3. Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	наличие	2000
4. Своевременная и качественная систематизация корреспонденции и работа с ней	наличие	2000
5. Работа по размещению информации на школьный сайт, размещение информации (www.bus.gov.ru) закупки,	наличие	5 000
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	5000
7. Качественное размещение информации в информационной программе Е-услуги и других информационных программах	наличие	1000

Приложение № 6

Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда младшего обслуживающего персонала

(уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), дворник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1.Качественное проведение генеральных уборок	наличие	2000
2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; своевременное выявление неисправности или нарушения сигнальных устройств, замков, систем электро, тепло и водоснабжения, принятие мер по их устранению; отсутствие повторных заявок на данный объект. Результативность технического обслуживания и текущего ремонта систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, работы канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	наличие	1000
3.Качественная текущая уборка помещений (территории);	наличие	2000
4.Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин;	наличие	1000
5.Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие замечаний	3000
6.За эффективное обеспечение пропускного режима; обеспечение порядка в здании в дневное и вечернее время: -отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы); отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.;	наличие	2000
7.Летнее время: качество выполняемых работ по текущему ремонту здания.	наличие	3000
8.Уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации; оказание помощи по уборке территории школы от снега в зимнее время и в летнее время по поливу, прополке и скашиванию травы на пришкольной территории.	наличие	1000
9.Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году.	наличие	3000

**Лист согласования (оценочный лист) эффективности (результативности)
педагогических работников
2021-2024 уч.г.**

1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, соревнования, конкурсы, организация внеклассной работы, досуговой деятельности учащихся, реализация мероприятий, в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся и др.)														
Показатели	Критерии	Критерии (наличие отсутствие - +)												примечание
		месяц												
		I X	X	XI	X II	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1.1.Организация и проведение различных форм проектной деятельности во внеклассной и внешкольной работе в условиях ФГОС НОО, ФГОС ООО; участие учащихся (команд) в творческих, конкурсах, различного уровня, в спортивных конкурсах, соревнованиях.	На школьном уровне 1.Участие <u>2. Руководитель проекта</u> -1 место - 2 место - 3 место													
	На муниципальном уровне 1.Участие <u>2.Руководитель проекта</u> -1 место - 2 место - 3 место													
	На областном уровне 1.Участие <u>2.Руководитель проекта</u> -1 место -2 место - 3 место													
	На всероссийском уровне -участие <u>Результат</u> -призер (победитель) -дипломант													
1.2.Участие педагога в индивидуальных профессиональных конкурсах, проектах	На областном уровне 1.Участие <u>2.Руководитель проекта</u> -1 место -2 место - 3 место													
1.3.Результаты участия в мероприятиях ЮИД, Юных пожарных, команды КВН, Школьный пресс-центр, Школьное телевидение и др.	На всероссийском уровне -участие <u>Результат</u> -призер (победитель) -дипломант													
1.4.Проведение досуговых мероприятий выходного дня, в каникулярное время, посещение кинотеатров, театров, музеев, выставок и др.; организация и проведение познавательных экскурсий, экскурсий по профориентации, экскурсионных поездок (организатор)	-на школьном уровне -на уровне ГО Сухой Лог -на уровне области, - на уровне РФ													
1.5.Повышение профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации; учебно-методические семинары (на внебюджетной основе)	- до 3 дней - до 7 дней - до 14 дней и больше													
1.6.Участие в развитии школьного историко-краеведческого музея: оформление выставок, организация и проведение мероприятий, пополнение фонда музея, деятельность по подготовке к смотру-	наличие													

конкурсу школьных музеев.																			
1.7.Участие в работе: «Научное общество учащихся», «Школа лидеров», «Школа ведущих», «Школа безопасности» и др. (до 3х дней подряд)	<u>Муниципальный уровень</u> -разовое участие -до 3х дней и более, подряд																		
2.Динамика индивидуальных образовательных результатов (результаты всероссийских предметных олимпиад(ВОШ), контрольных мероприятий, Всероссийских, муниципальных, диагностических и др. проверочных работ (ВПР, ДКР, МКР), предметных конкурсов, промежуточной и итоговой аттестации учащихся)																			
2.2.За подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации, основному государственному экзамену	<u>по результатам ГИА-</u> результат 100 % сдача -обязательные предметы (русский язык, математика) <u>выбрали предмет на ГИА</u> – 100% учащихся -более 50% учащихся -менее 50% учащихся																		
2.3. Результаты проведения диагностических контрольных работ, муниципальных и всероссийских проверочных работ.	(100% выполнение)																		
2.4..Результативность участия во Всероссийских олимпиадах школьников (ВОШ) и конкурсах по учебным предметам; фестивального движения Юные интеллектуалы Среднего Урала» и др. (учителям-предметникам за каждого победителя отдельно	<u>1.На школьном уровне</u> Победитель (1 место) <u>2.На муниципальном уровне</u> 1 место 2 место 3 место <u>3. На областном уровне</u> 1 место 2 место 3 место																		
2.5.Участие во всероссийских дистанционных олимпиадах, конкурсах: «Эму-эрудит», «Эму-специалист», «Олимпиада Онлайн», «Олимпиада по основам наук» и др. (Количество участников не менее 50% от общего количества учащихся класса	1.Организатор 2.Участие																		
3.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы																			
3.1.Проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке и разработке нормативных документов ОО, локальных актов, программ, положений, проектов, должностных инструкций и т.д.	- участие - руководитель группы																		
3.2. .Ведение протоколов	-на школьном уровне																		

педагогических советов, совещаний и пр. по итогам четверти, года (за 1 протокол)	-на муниципальном уровне - на областном уровне - на всероссийском уровне														
3.3. Организация работы Школы будущего первоклассника (не менее 3х недель)	-участие -организатор														
3.4 Участие педагога в методической работе школы: в процедуре аттестации педагогических работников, ГИА; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы: (коллективно-творческие дела КТД, предметные недели, месячники; открытые уроки, мастер-классы, методические семинары, конференции (в том числе по развитию музейной педагогики); выступления, сообщения. Публикации в СМИ (семинары, конференции, педсоветы, сообщения, родительские собрания и др.	-наличие														
4.Организация оздоровительной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, работы по безопасности учащихся															
4.1.Мероприятия по ЗОЖ: организация и проведение спортивных мероприятий, мероприятий по безопасности, Дней здоровья, туристических слетов, походов выходного дня, военно-спортивных игр и др.	-уровень класса -уровень школы - муниципальный уровень -областной уровень														
4.2.Организация и проведение сдачи норм ГТО и оформление протоколов результатов	-уровень школы - муниципальный уровень														
4.3. Участие педагога в реализации программ летнего отдыха учащихся.	-наличие														
5.Работа с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, испытывающими трудности в обучении															
5.1.Проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей (по итогам месяца)	наличие														
5.2 Организация работы с детьми, испытывающими трудности в обучении: (консультации, дополнительные занятия)	наличие														

(по итогам месяца)																			
5.3. Успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, снятие с профилактического учета, отсутствие случаев пропуска учебных занятий по неважительным причинам). Создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе учащихся, способствующему мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов (по итогам четверти)	наличие																		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры																			
6.1 Участие в смотре-конкурсе учебных кабинетов, в том числе на муниципальном уровне кабинетов ОБЖ; «Светофор» и др.	Участие 1 место 2 место 3 место																		
7. Исполнительская дисциплина																			
7.1. Своевременное и качественное заполнение документации, ведение личных дел, предоставление отчетности, заполнение аттестатов, путем электронных программ (по результатам контроля). Ведение электронных дневников, электронных классных журналов успеваемости (ежемесячно)	(отмечается зам руководителя) отсутствие замечаний																		
7.2. Обеспечение условий охраны труда, комплексной безопасности, отсутствие травматизма, качественное и своевременное заполнение документов, составление отчетности по безопасности ОТ, ГО и ЧС. Участие в разработке инструкций по безопасности, ОТ; ГО и ЧС	наличие (отмечается зам руководителя)																		
7.3 Личное участие педагога в подготовке школы к новому учебному году	наличие																		

Приложение 7.2.

Лист согласования

показателей эффективности (результативности) труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе
 Фамилия, имя отчество

Показатели	Критерии												Пояснения
	Наличие + отсутствие -												
	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1.Выполнение образовательных и учебных планов и программ по итогам четверти													
2.Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; аттестации педагогических работников.													
3. Высокий уровень организации и контроля образовательной деятельности. (ежемесячно);													
4.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБОУ ООШ № 11 (Управляющий совет школы, методический совет, педагогический совет, родительский комитет, советы учащихся, детская организация и др.);													
5.Отсутствие нарушений в образовательной деятельности норм и правил охраны труда;													
6.Наличие призов олимпиад, конкурсов, смотров различных уровней.													
7.Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) по итогам месяца;													
8.Организация занятости детей в каникулярное время; (летняя оздоровительная кампания)													
Дата Подпись													

Показатели	Критерии												Пояснения
	Наличие + отсутствие -												
	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1.Систематизация бюджетного учета													
2.Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов													
3.Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности													
4.Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности													
5.Учет внебюджетной деятельности													
6.Ведение экономической работы													
7.Применение в работе новых компьютерных программ													
8.Работа с информационными системами; работа по размещению информации (www.bus.gov.ru) закупки													
9.Высокий уровень исполнительской дисциплины													
10.Результативность работы по привлечению внебюджетных средств													
Дата Подпись													

Приложение 7.3.

**Лист согласования
показателей эффективности труда
главного бухгалтера (бухгалтера)**

Фамилия, имя отчество

Приложение 7.4.

**Лист согласования
показателей эффективности труда заведующего хозяйством**

Фамилия, имя отчество

Показатели	Критерии											Пояснения	
	Наличие + отсутствие -												
	I	X											
	X												
1.Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях в МБОУ ООШ № 11													
2.Высокий уровень исполнительской дисциплины													
3.Результативность работы по привлечению внебюджетных средств													
4.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ													
5.Высокий уровень организации и контроля работы технического персонала													
6.Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности, пожарной и электробезопасности, охраны труда; Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, системы видеонаблюдения и др. систем.													
7.Качественное заполнение документации и сдача отчетности по ГО и ЧС													
8.Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году													
Дата													
Подпись													

Приложение 7.5.

**Лист согласования
показателей эффективности труда специалиста по кадрам**

Фамилия, имя отчество

Показатели	Критерии						Пояснения
	Наличие + отсутствие -						
	март	апрель	май	июнь	июль	август	
1. Качественное ведение документации в соответствии с положениями и инструкциями							
2. Своевременное оформление документов в архив;							
3. Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой							
4. Своевременная и качественная систематизация корреспонденции и работа с ней							
5. Работа по размещению информации на школьный сайт, размещение информации (www.bus.gov.ru) закупки							
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины							
7. Качественное размещение информации в информационной программе Е-услуги и других информационных программах							
Дата Подпись							

Приложение 7.6.

**Лист согласования
показателей эффективности труда младшего обслуживающего персонала
(уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож(вахтер), уборщик территории (дворник), слесарь-электрик (электромонтер))**

Показатели	Критерии						Пояснения
	Наличие + отсутствие -						
	март	апрель	май	июнь	июль	август	
1. Качественное проведение генеральных уборок							
2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; своевременное выявление неисправности или нарушения сигнальных устройств, замков, систем электро, тепло и водоснабжения, принятие мер по их устранению; отсутствие повторных заявок на данный объект. Результативность технического обслуживания и текущего ремонта систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, работы канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)							
3. Качественная уборка помещений (территории);							
4. Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин;							
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины							
6. Эффективное обеспечение пропускного режима обеспечение порядка в здании в дневное и вечернее время: -отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы); отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.;							
7. Летнее время: качество выполняемых работ по текущему ремонту здания							
8. Уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации; оказание помощи по уборке территории школы от снега в зимнее время и в летнее время по поливу, прополке и скашиванию травы на пришкольной территории.							
9. Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году.							
Дата Подпись							

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания ПК

№ _____ от « ____ » _____ 2021г

Председатель ПК _____ /Л.А.Малькова/

УТВЕРЖДЕНО

приказ № _____

от « ____ » _____ 2021г

Директор МБОУ ООШ №11 _____ /Т.Н.Кочнева

Положение о единовременном премировании

1. Общие положения

1.1. Положение о единовременном премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (далее – Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты единовременных премий работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (далее - работники). Настоящее положение является Приложением № 3 к Коллективному договору МБОУ ООШ № 11 на 2021-2024 годы.

1.2. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о единовременном премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (Далее МБОУ ООШ № 11).

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 11.

1.5. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ООШ № 11).

1.6. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах установленного фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 11;

2. Основания для единовременного премирования

2.1. Основанием для единовременного премирования педагогических работников является представление заместителя директора по УВР, заведующего хозяйством (для обслуживающего персонала), составленное на основе анализа результатов деятельности работников образовательного учреждения.

3. Премирование работников не производится:

- за период нетрудоспособности;
- в случае нарушения работником техники безопасности и охраны труда;
- обоснованной жалобы на работника;
- в случае нарушения трудовой дисциплины;
- за невыполнение требований должностных инструкций;
- за невыполнение работником Правил внутреннего трудового распорядка; Устава школы; условий Трудового договора (контракта);

- в случае нарушения исполнительской дисциплины;
- имеющегося неснятого дисциплинарного взыскания;

4. Размеры премий работников подлежат снижению в случаях:

- 4.1. несоблюдение требований по ведению документации в учреждении
- 4.2. несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка
- 4.3. низкие результаты профессиональной деятельности

5. Порядок премирования работников

5.1. Единовременное премирование работников производится по результатам деятельности работника за месяц, квартал, либо при наступлении знаменательного события, праздничной даты, указанной в Положении, при условии качественной работы.

5.2. Ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ ООШ № 11, в котором указываются размеры ежеквартальных премий по каждому работнику.

5.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по МБОУ ООШ № 11, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

5.4. При наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период, комиссия по установлению стимулирующих выплат МБОУ ООШ № 11 имеет право не назначать премию (уменьшить размер премии) работнику на определенный срок до устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания.

6. Единовременное премирование работников школы производится:

6.1. По инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников ОУ (в случае наличия экономии средств, направленных на выплату заработной платы) выплачиваются единовременные премии:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации области – 5000,00 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000,00 рублей;
- при объявлении благодарности руководителя Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – 3000,00 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – 3000,00 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000,00 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы городского округа Сухой Лог – 2000,00 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог – 1000,00 рублей.

в связи:

1) С празднованием Дня учителя в абсолютном размере (размер выплаты неограничен) в пределах установленного фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 11;

2) С юбилейными датами:

-женщины (50, 55, 60 лет со дня рождения);

-мужчины (50, 60, 65 лет со дня рождения):

при стаже работы в МБОУ ООШ № 11 более 20 лет - 5000 рублей;

при стаже работы в МБОУ ООШ № 11 от 10 до 20 лет – 3000 рублей

при стаже работы в МБОУ ООШ № 11 до 10 лет - 2000 рублей

3) В связи праздничными днями, в соответствии со ст. 112 ТК в абсолютном размере (размер выплаты неограничен) в пределах установленного фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 11

- 4) За личный вклад в подготовку ОО к новому учебному году в размере - 0,5 должностного оклада;
- 5) За подготовку учащихся к сдаче физкультурного комплекса (ГТО) и за развитие физической культуры в ОО- 0,5 должностного оклада;
- 6) За качественную подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации- 0,5 должностного оклада
- 7) При увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере- 0,5 должностного оклада .
- 8) При прекращении трудового договора, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере - 0,5 должностного оклада;
- 9) В связи с окончанием финансового года в абсолютном размере (размер выплаты неограничен) в пределах установленного фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 11
- 10) За стаж непрерывной работы (выслугу лет) в образовательной организации в абсолютном размере (размер выплаты неограничен), в пределах установленного фонда оплаты труда образовательной организации или в процентном отношении к новому должностному окладу, согласно стажу работы в МБОУ ООШ № 11:
 - от 1-3 лет - 10%
 - от 3-5 лет - 30%
 - от 5-10 лет - 40%
 - от 10-20 лет - 50%
 - свыше 20 лет - 80%
- 11) Допускается единовременная выплата к ежегодному отпуску в размере не более одного оклада в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Согласовано:

Протокол заседания ПК

№ _____ от « ____ » _____ 2021г

Председатель ПК _____ /Л.А.Малькова/

Утверждено:

приказ № _____

от « ____ » _____ 2021г.

Директор МБОУ ООШ №11

_____ /Т.Н.Кочнева

Положение об оказании материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Положение о материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (далее – Положение) регулирует порядок и условия выплаты материальной помощи работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 11 (далее - работники). Настоящее положение является Приложением № 4 к Коллективному договору МБОУ ООШ № 11 на 2021-2023 годы.

1.2. Условия, порядок и размер материальной помощи определяются настоящим Положением работникам, утвержденным руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

1.3. Материальная помощь устанавливается из средств экономии общего фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора школы на основании письменного заявления работника или его близких родственников в следующих случаях и размерах :

Основания для оказания материальной помощи	Размер материальной помощи (рублях)
1. Смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра), а также смерть самого работника (материальная помощь выплачивается родственникам работника)	5000
2. Временной нетрудоспособности в результате длительной болезни или несчастного случая	5000
3. Болезнью, требующей оперативного лечения	5000
4. Несчастного случая, повлекшего значительный материальный ущерб	5000
5. В связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые)	3000
6. В связи с рождением ребёнка (работникам, работающим на постоянной основе)	3000
7. Работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации	5000
8. На проведение лечения (стоматологические услуги, санаторно-курортное лечение при наличии подтверждающих документов)	5000

3. Размер материальной помощи может быть увеличен на 50% при значительной экономии общего фонда оплаты труда.