

---

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная)  
школа городского округа Стрежевой»  
(МОУ «СКоШ»)

---

636783. Томская область, г. Стрежевой  
Ул. Викулова 1/2

skosh@guostrj.ru

Тел/факс. 5-73-07

---

Утверждено приказом  
директора ОУ  
№ 8 от 30.01.2023

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда**

### **работников МОУ «СКоШ»**

Рассмотрено на Собрании трудового коллектива

Согласовано на заседании Управляющего Совета, протокол

Положительное мотивированное мнение представительного органа трудового коллектива от

Стрежевой - 2023



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МОУ «СКОШ» устанавливая:

- размеры должностных окладов (Приложение № 1 к настоящему Положению);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (Приложение № 2 к настоящему Положению);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера (Приложение № 3 к настоящему Положению);
- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение № 4 к настоящему Положению);
- систему оплаты труда заместителей руководителя (Приложение № 5 к настоящему Положению).

Система оплаты труда работников МОУ устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

1.3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.4. Оплата труда руководителя МОУ, его заместителей, осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

1.5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане бюджетной сметы на соответствующий финансовый год.

1.6. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда МОУ устанавливается не более 40 процентов.

1.7. МОУ, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников.

1.8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

1.9. Заработная плата работникам МОУ выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

## 2. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки.

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), а также особенности режима рабочего времени и времени отдыха



педагогических и иных работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУ.

2.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом между МОУ и педагогическим работником.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки у учителей, педагогов дополнительного образования, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения у учителей.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.6. Локальные нормативные акты МОУ, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

### **3. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам МОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты молодым педагогическим работникам – молодым специалистам.

Размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат, указанных в пункте 16 настоящего Положения установлены Приложением №2 к настоящему Положению.



3.2. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 16 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### 4. Стимулирующие, премиальные выплаты

4.1. Работникам МОУ устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в МОУ и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной надбавки стимулирующего характера устанавливаются Приложением № 3 к настоящему Положению.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.2. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

1) за работу в МОУ, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в МОУ;

2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МОУ;

3) учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;

4.3. Педагогическим работникам МОУ устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за ученую степень;

- надбавка «молодым специалистам»;

- надбавка за проверку тетрадей, заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и т.д.;

- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);

- надбавка за квалификационную категорию;

- иные стимулирующие выплаты, установленные Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.4. Работникам МОУ устанавливается стимулирующая надбавка за наличие званий «Заслуженный», «Народный».

4.5. Библиотечным работникам МОУ устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке.

4.6. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 18-22 настоящего Положения, установлены Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.7. Работникам МОУ устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.8. Размеры, условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.10. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



## **5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МОУ может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 4 к настоящему Положению.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **6. Заключение**

6.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Управляющим Советом, согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя МОУ.



В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 16.01.2023 № 12 «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.01.2023г. № 02/23, постановления Администрации городского округа Стрежевой от 27.01.2023г. № 69, Приказа № 35 от 27.01.2023г. в целях совершенствования структуры заработной платы.

**Размеры окладов (должностных окладов) работников МОУ «СКОШ»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным группам и уровням, руб.		
1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня				
1.1.	1 квалификационный уровень	<b>Секретарь руководителя</b>		9 882
2. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня				
2.1.	1 квалификационный уровень	<b>Уборщик территории, уборщик служебных помещений</b>	1 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7 117
		<b>Сторож, гардеробщик</b>	2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7 407
		<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7 645
3. Профессиональная квалификационная группа педагогических работников				
3.1.	2 квалификационный уровень	<b>Педагог дополнительного образования, социальный педагог</b>		13096
3.2.	3 квалификационный уровень	<b>Педагог- психолог, воспитатель</b>		13766



3.3.	4 квалификационный уровень	<b>Учитель, преподаватель, учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>	14091
4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			
4.1.	<b>Библиотекарь</b>		10 708
5 .Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
5.1	<b>Помощник воспитателя (ассистент помощник)</b>		7668



## **Положение о выплатах компенсационного характера работникам МОУ «СКОШ»**

1. Настоящее Положение является приложением № 2 к Положению об оплате труда работников МОУ «СКОШ» и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам МОУ.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам МОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты.

3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда производится на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации, и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

4. Оплата труда за работу на условиях совместительства производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Статьей 60.1 ТК РФ определено, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

С лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, на неопределенный срок, может быть прекращен по инициативе работодателя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других выплат стимулирующего характера.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся согласно, части первой ст. 151 ТК РФ.





Руководитель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

- а) в порядке совмещения профессий (должностей);
- б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ он выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложения 1 к настоящему Положению.

6. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу: сторож – 35 %.

7. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

9. Работникам МОУ производится выплата районного коэффициента в размере 1,7.



10. Работникам МОУ устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% надбавки;

лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере - 50% с первого дня работы.

11. К единовременной материальной помощи педагогическим работникам – молодым специалистам, приступившим к работе в МОУ «СКОШ», устанавливаются районный коэффициент в размере 1,7 и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 % за счёт средств местного бюджета.

Размер и условия выплаты единовременной материальной помощи установлены пунктом 9,3 раздела 9 Территориального соглашения в сфере образования между Управлением образования Администрации Администрации городского округа Стрежевой, Стрежевской городской организацией Томской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией городского округа Стрежевой.



ПРИКАЗ

00.00.0000

№ 00

о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за \_\_\_\_\_ (указать месяц)

В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, за выполнение дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей) в течение установленной продолжительности рабочего времени, действуя с согласия работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить дополнительную оплату труда за выполнение дополнительной работы следующим работникам:

ФИО работника, выполняющего дополнительную работу	Должность работника, выполняющего дополнительную работу	ФИО отсутствующего работника (вакансия)	Должность, отсутствующего работника (вакансии)	Оклад отсутствующего работника (вакансии), руб.	Норма рабочего времени за _____ (указать месяц), час.	Стоимость одного часа отсутствующего работника (вакансии), руб.	Фактическое и отработанное время работником, выполняющего дополнительную работу, час.	Сумма доплаты за выполненную дополнительную работу, руб.
1	2	3	4	5	6	7=5/6	8	9=7*8

Руководитель \_\_\_\_\_ (ФИО)



## Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работников МОУ «СКОШ»

1. Настоящее положение о стимулирующих и премиальных выплатах работников МОУ является приложением к Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой и регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам МОУ.

Стимулирующие и премиальные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

### 3. В МОУ выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

#### 3.1. ежемесячная надбавка стимулирующего характера.

Надбавка устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом:

3.1.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается индивидуально для каждого работника с учётом критериев, указанных в настоящем пункте, специфики работы, по представлению заместителей руководителя, начальника хозяйственного отдела. Размеры ежемесячной надбавки стимулирующего характера не могут превышать:

- 4000 рублей для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.1.2. Условия и размеры выплаты ежемесячной надбавки для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

За предоставление информации на сайт <a href="http://zakurki.ru">zakurki.ru</a>	4000 рублей
Аварийные работы	2000 рублей
Сложные работы, производимые во время текущего ремонта	3000 рублей

3.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается:

- 1) педагогическим работникам МОУ, имеющим ученую степень:



кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей;

3.3. Библиотечным работникам МОУ устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в размере:

от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;

свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;

свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;

свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;

свыше 25 лет - 1560 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Библиотечным работникам, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.4. Работникам МОУ устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам МОУ, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам МОУ устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается постановлением Губернатора Томской области.

3.5. Работникам МОУ устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

1) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МОУ;

2) учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;

Размеры ежемесячных надбавок, указанных в настоящем пункте, за один час работы устанавливаются в следующих размерах:

Наименование ежемесячных надбавок	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
<b>Учителям</b> за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МОУ; <b>учителям и другим педагогическим работникам</b> за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	36,0
20 часов в неделю	32,0
24 часа в неделю	27,0
25 часов в неделю	26,0



30 часов в неделю	21,0
36 часов в неделю	17,0
40 часов в неделю	20,0

3) учителям и сотрудникам за работу в ОО, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам;

Размер ежемесячных надбавок, указанных в настоящем пункте, за 1 час работы устанавливаются в следующих размерах:

За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю (учитель)	47,37
20 часов в неделю (логопед)	42,63
24 часа в неделю (музыкальный руководитель)	35,53
25 часов в неделю (воспитатель)	34,10
30 часов в неделю	28,42
36 часов в неделю (психолог, социальный педагог)	23,68
40 часов в неделю	31,60
36 часов в неделю (тех. персонал)	10,98

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной в пункте 3.5. настоящего Положения определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.6. Педагогическим работникам МОУ устанавливаются стимулирующие выплаты:

3.6.1. За проверку письменных работ:

:

Уровень общего образования	% от должностного оклада с учетом предметных часов
Уровень начального общего образования: - обучение грамоте; - русский язык; - математика; - литературное чтение; - окружающий мир.	20 рублей за учебный час
Уровень основного общего, среднего общего образования:	
Русский язык и литература	20 рублей за учебный час
Математика	20 рублей за учебный час
Физика	10 рублей за учебный час
Химия	
История, обществознание, география, биология,	
Иностранный язык	



3.6.2. За осуществление руководства методическими и предметными комиссиями, объединениями, экспертно-аналитической службой, в зависимости от количества человек, в сумме 500,00 рублей;

3.7. Педагогическим работникам МОУ устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (в зависимости от наполняемости класса при норме 12 человек) и 5 человек в классах для обучающихся имеющих сложные дефекты. (Постановление Администрации городского округа Стрежевой № 243 от 01.04.2014 г.)

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 12 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3.8. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей;
- более 25 лет – 1200 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.9. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1 350 рублей;
- за высшую категорию – 2 025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

3.10. Работникам МОУ, занятым по совместительству, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.5., 3.6.1. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

Работникам МОУ, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1., 3.2., 3.4., 3.5., 3.6., 3.8. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

3.11. Работникам МОУ, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются премии, предусмотренные пунктом 3.12. настоящего Положения.

Работникам МОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н), в том числе рабочим, выполняющим работы, тарифицированные согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее - ЕТКС) не ниже 6 разряда устанавливаются премии, предусмотренные пунктом 3.12. настоящего Положения.

3.12. В МОУ устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;



- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

3.13. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц начисляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки по должностям (Таблица 1-10) и премия за выполнение особо важных и срочных работ.





## Порядок определения размера премий работникам

3.14. Порядок распределения премиальных выплат.

Полномочия по распределению премиальных выплат возложены на комиссию по оценке показателей эффективности деятельности сотрудников (далее комиссия), в состав которого в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав комиссии, избирается общим собранием трудового коллектива.

Руководитель организации по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения премиальных выплат.

3.15. На совещании комиссии, по представлению директора, заместителей директора и начальника хозяйственного отдела, рассматриваются и утверждаются премиальные выплаты работникам и оформляется протокол.

Премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией, оформляются письменно протоколом.

3.16. Приказ на персональные премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

3.17. Документы по распределению премиальных выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению премиальных выплат хранятся в делах ОУ в течение 3-х лет.

3.18. Размер премирования по итогам работы работников ОУ за календарный период месяц (ежемесячная премия) определенный по количеству набранных баллов может быть снижен до 50 % в следующих случаях (депремирования):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на работника МОУ за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания работодатель имеет право частично снизить размер премии руководителю ОУ;
- совершения прогула, появления руководителя ОУ на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесения работником своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба МОУ;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);
- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявления в МОУ нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.
- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем МОУ, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушения трудового законодательства.



## Учителя

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Доля обучающихся, качественно усвоивших образовательную программу по результатам промежуточной аттестации .	50% и выше - 10 б. 30 - 50 % - 5 б.	Квартальная <i>(по итогам четверти, года)</i>
2. Доля обучающихся, получивших по результатам (итоговой) аттестации отметки «4» и «5» (9 кл.)	75 % и более - 10б. 50 - 75 % - 5 б.	годовая
3. Участие учителя в инновационной исследовательской работе, реализация грантов, авторских программ.	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
4.Реализация педагогических и социальных проектов	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
5. Результативность участия в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конкурс «Учитель года»	Всероссийский - 10 б. региональный - 8 б. муниципальный - 6 б.	ежемесячная
6. Вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания (проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на семинарах, конференциях, публикации)	региональный - 10 б. муниципальный - 8 б. школьный – 6 б.	ежемесячная
7. Организация и проведение тематических внеклассных мероприятий (предметные недели, праздники)	организация и проведение- 10 б.	ежемесячная
8. Результативность участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях.	Всероссийский, международный: победитель-8, призер-6, участник-1. Региональный: победитель-6, призер-5, участник-1. Муниципальный: победитель-5, призер-4, участник-1 <i>(за каждого победителя и призера, но не более 22 б)</i>	ежемесячная
9. Своевременное и качественное представление отчетных материалов	6 б	квартальная
10. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей) и /или обучающихся на деятельность учителя.	2	ежемесячная



## Воспитатели

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Доля обучающихся, качественно усвоивших воспитательные программы по результатам промежуточной аттестации .	Положительная динамика у 80% и выше - 10 б. у 30 - 50 % - 5 б.	Квартальная <i>(по итогам четверти, года)</i>
2. Положительная динамика состояния здоровья обучающихся (индекс здоровья)	Более 80% - 10б. 50 - 80 % - 5 б.	годовая
3. Участие учителя в инновационной исследовательской работе, реализация грантов, авторских программ.	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
4.Реализация педагогических и социальных проектов	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
5. Результативность участия в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конкурс «Учитель года»	Всероссийский - 10 б. региональный - 8 б. муниципальный - 6 б.	ежемесячная
6. Вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания (проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на семинарах, конференциях, публикации)	региональный - 10 б. муниципальный - 8 б. школьный – 6 б.	ежемесячная
7. Организация и проведение тематических внеклассных мероприятий (предметные недели, праздники)	организация и проведение- 10 б.	ежемесячная
8. Результативность участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях.	Всероссийский, международный: победитель-8, призер-6, участник-1. Региональный: победитель -6, призер-5, участник-1. Муниципальный: победитель -5, призер-4, участник-1 <i>(за каждого победителя и призера, но не более 22 б)</i>	ежемесячная
9. Своевременное и качественное представление отчетных материалов	6 б	квартальная
10. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей) и /или обучающихся на деятельность учителя.	2	ежемесячная



## Социальный педагог

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1.Результативность коррекционной работы по профилактическим программам по результатам промежуточной аттестации .	Положительная динамика у80% и выше - 10 б. у 30 - 50 % - 5 б.	Квартальная <i>(по итогам четверти, года)</i>
2. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП	Снижение-10б. Без динамики- 5 б.	годовая
3. Участие учителя в инновационной исследовательской работе, реализация грантов, авторских программ.	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
4.Реализация педагогических и социальных проектов	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
5. Результативность участия в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конкурс «Учитель года»	Всероссийский - 10 б. региональный - 8 б. муниципальный - 6 б.	ежемесячная
6. Вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания (проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на семинарах, конференциях, публикации)	региональный - 10 б. муниципальный - 8 б. школьный – 6 б.	ежемесячная
7. Организация и проведение тематических внеклассных мероприятий (предметные недели, праздники)	организация и проведение- 10 б.	ежемесячная
8. Результативность участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях.	Всероссийский, международный: победитель-8, призер-6, участник-1. Региональный: победитель -6, призер-5, участник-1. Муниципальный: победитель -5, призер-4, участник-1 <i>(за каждого победителя и призера, но не более 22 б)</i>	ежемесячная
9. Своевременное и качественное представление отчетных материалов	6 б	квартальная
10. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей) и /или обучающихся на деятельность учителя.	2	ежемесячная



## Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1.Результативность коррекционной работы по профилактическим программам по результатам промежуточной аттестации (обучающихся по 1 варианту) .	Положительная динамика у80% и выше - 10 б. у 30 - 50 % - 5 б.	Квартальная (по итогам четверти, года)
2. .Результативность коррекционной работы по профилактическим программам по результатам промежуточной аттестации (обучающихся по 2 варианту) .	Положительная динамика у80% и выше - 10 б. у 30 - 50 % - 5 б.	годовая
3. Участие учителя в инновационной исследовательской работе, реализация грантов, авторских программ.	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
4.Реализация педагогических и социальных проектов	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
5. Результативность участия в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конкурс «Учитель года»	Всероссийский - 10 б. региональный - 8 б. муниципальный - 6 б.	ежемесячная
6. Вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания (проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на семинарах, конференциях, публикации)	региональный - 10 б. муниципальный - 8 б. школьный – 6 б.	ежемесячная
7. Организация и проведение тематических внеклассных мероприятий (предметные недели, праздники)	организация и проведение- 10 б.	ежемесячная
8. Результативность участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях.	Всероссийский, международный: победитель-8, призер-6, участник-1. Региональный: победитель -6, призер-5, участник-1. Муниципальный: победитель -5, призер-4, участник-1 (за каждого победителя и призера, но не более 22 б)	ежемесячная
9. Своевременное и качественное представление отчетных материалов	6 б	квартальная
10. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей) и /или обучающихся на деятельность учителя.	2	ежемесячная



## Музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1.Результативность работы по программам доп. образования по результатам промежуточной аттестации (обучающихся по 1 варианту) .	Положительная динамика у80% и выше - 10 б. у 30 - 50 % - 5 б.	Квартальная (по итогам четверти, года)
2.Результативность представления школы на творческих конкурсах.(Теплый дом, «Калейдоскоп» и т.п.)	Положительная динамика охвата учащихся - 10 б. стабильная - 5 б.	годовая
3. Участие учителя в инновационной исследовательской работе, реализация грантов, авторских программ.	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
4.Реализация педагогических и социальных проектов	Региональный, муниципальный - 6 б. школьный - от 10 б.	годовая
5. Результативность участия в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конкурс «Учитель года»	Всероссийский - 10 б. региональный - 8 б. муниципальный - 6 б.	ежемесячная
6. Вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания (проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на семинарах, конференциях, публикации)	региональный - 10 б. муниципальный - 8 б. школьный – 6 б.	ежемесячная
7. Организация и проведение тематических внеклассных мероприятий (предметные недели, праздники)	организация и проведение- 10 б.	ежемесячная
8. Результативность участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях.	Всероссийский, международный: победитель-8, призер-6, участник-1. Региональный: победитель -6, призер-5, участник-1. Муниципальный: победитель -5, призер-4, участник-1 (за каждого победителя и призера, но не более 22 б)	ежемесячная
9. Своевременное и качественное представление отчетных материалов	6 б	квартальная
10. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей) и /или обучающихся на деятельность учителя.	2	ежемесячная



## Заместители директора по УВР и ВР

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Доля обучающихся 9 класса прошедших итоговую аттестацию по трудовому обучению на «4» и «5»	75% и более – 10 б. 65 – 75% - 8 б.	годовая
2. Доля обучающихся качественно освоивших образовательную программу по итогам учебного года	30% и выше – 10 б.	годовая
3. Доля обучающихся, участвующих в муниципальных, областных, федеральных конкурсах, спортивных мероприятиях.	60% и более – 10 б. от 50 до 60% - 8 б от 40 до 50% - 6 б.	ежемесячная
4. Число направлений внеурочной деятельности в рамках воспитательной и коррекционной работы	5 и более – 10 б	ежемесячная
5. Результативность работы по повышению уровня профессиональной подготовки педагогов:	выполнение % по плану - 10 б	годовая
6. Статус инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной и др.)	Всероссийский – 10 б Региональный – 10 б. муниципальный – 8 б.	ежемесячная
7. Результативное участие организации в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах и грантах (представление опыта работы)	Всероссийский – 10 б Региональный – 8 б. муниципальный – 6 б.	ежемесячная
8. Наличие предписаний со стороны надзорных органов (от общего числа предписаний)	отсутствие – 10 б.	ежемесячная
9. Своевременная и качественная разработка аналитических и планируемых материалов, отчётной документации.	10 б.	ежемесячная
10. Разработка нормативно-правовой документации (инструкции, ФГОС)	10 б	ежемесячная



## Начальник хозяйственного отдела

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1.Своевременное заключение договоров на услуги по обслуживанию здания, приобретение оборудования.	10.	ежемесячная
2.Качество подготовки и проведения ремонтных работ	10	ежемесячная
3.Обеспечение всех санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, норм ТБ, ПБ и ЧС	10	квартальная
4. Обеспечение электро, пожарной, экологической, радиационной безопасности учреждения в соответствии с нормативными требованиями	10	квартальная
5.Наличие предписаний со стороны контролирующих служб	Отсутствие-10	годовая
6. Отсутствие травматизма	10б.	годовая
7. Отсутствие обоснованных жалоб	10 б.	ежемесячная
8.Своевременное и качественное предоставление аналитических, планируемых материалов, отчётной документации.	10 б.	ежемесячная
9. Организация работы по специальной оценке условий труда	10 б	годовая
10. Специфичность функционирования образовательного процесса (ненормированный рабочий день)	10 б.	ежемесячная

Таблица №8

## Секретарь руководителя

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Оперативное выполнение отдельных поручений по текущим работам	10	ежемесячная
2. Обеспечение бесперебойного функционирования ОУ	10	годовая
3. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение	10	ежемесячная
4.Совмещение нескольких должностей и выполнение работ по этим обязанностям	10	ежемесячная
5. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года	10	годовая





6. Уровень исполнительской дисциплины	10	ежемесячная
7. Замена временно отсутствующего	10	квартальная
8. Ведение мониторинга здоровья	10	годовая
9. Своевременное и качественное предоставление документации	10	квартальная
10. Выполнение несвойственных поручений	10	ежемесячная

Таблица № 9

Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, гардеробщик)

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Своевременное и качественное обслуживание здания	10	ежемесячная
2. Оперативное выполнение отдельных поручений по текущим работам	10	ежемесячная
3. Осуществление постоянного контроля за функционированием систем жизнедеятельности ОУ	10	ежемесячная
4. Оперативное устранение аварийных ситуаций, работ по их предупреждению	10	ежемесячная
5. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение	10	ежемесячная
6. Совмещение нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям	10	годовая
7. Уровень исполнительской дисциплины	10	квартальная
8. Замена временно отсутствующего	10	годовая
9. Своевременное и качественное ведение журналов регистрации и т.д.	10	квартальная
10. Выполнение несвойственных поручений (пришкольный участок, клумбы и т.д.)	10	годовая



## Сторож

Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателей  (в баллах))	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Своевременное и качественное обслуживание здания	10	ежемесячная
2. Оперативное выполнение отдельных поручений по текущим работам	10	ежемесячная
3. Осуществление постоянного контроля за функционированием систем жизнедеятельности ОУ	10	ежемесячная
4. Оперативное устранение аварийных ситуаций, работ по их предупреждению	10	ежемесячная
5. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей и неэтичное поведение	10	ежемесячная
6. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	10	годовая
7. Уровень исполнительской дисциплины	10	квартальная
8. Специфичность функционирования ОУ	10	годовая
9. Своевременное и качественное ведение журналов регистрации и т.д.	10	квартальная
10. Выполнение несвойственных поручений (пришкольный участок, клумбы и т.д.)	10	годовая



## **Положение об оказании материальной помощи работникам МОУ «СКОШ»**

1. Из экономии фонда оплаты труда работникам МОУ может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МОУ на основании письменного заявления работника.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются настоящим Положением, которое является приложением к Положению о системе оплаты труда работников МОУ.

3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

4. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в МОУ является основной.

5. Основанием для выплат материальной помощи является:

- а) на лечение -3000рублей;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье-3000 рублей;
- в) в связи с выходом на пенсию –в размере одного оклада;
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг)-5000рублей
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.)-3000 рублей

6. Работник обязан в течение 1 (одного) месяца со дня выплаты материальной помощи предоставить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).



## Положение о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя по УВР МОУ «СКОШ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в том числе премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований МОУ и средств от приносящей доход деятельности.

### 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

3. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой», исходя из группы по оплате труда руководителя МОУ, определяемого Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой № 103 от 30.03.2016 «Об утверждении конкретных объемных показателей отнесения муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования, к группам по оплате труда их руководителей и Порядка определения групп по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования».

Размер должностного оклада руководителя устанавливается Приказом Управления образования.

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

### 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся согласно, части первой ст. 151 ТК РФ.

Работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

- а) в порядке совмещения профессий (должностей);



- б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложения 1 к настоящему Положению.

#### 5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров МОУ производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом 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».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.



6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 % от должностного оклада работника.

7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)**

8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

9. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

### **5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

#### **5.1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ**

10. Руководителю МОУ выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата премий руководителю МОУ по итогам работы производится исходя из годового размера премиального фонда, установленного Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11. Размер выплачиваемой руководителю МОУ премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности МОУ и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем МОУ (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

12. Размер выплачиваемой руководителю МОУ премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.



13. Оценка достигнутого МОУ результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Управлением образования с составлением заключения, подписываемого членами комиссии.

14. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя МОУ; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления МОУ отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Управления образования.

15. На основании заключения, указанного в пункте 13 настоящего Положения, Управление образования издает приказ о выплате руководителю МОУ премии по итогам работы.

16. На основании приказа, указанного в пункте 15 настоящего Положения, издается приказ МОУ о выплате руководителю МОУ премии по итогам работы.

18. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя МОУ, указанного в п. 10 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МОУ, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ.

19. Руководителю МОУ с учетом неиспользованных средств годового премиального фонда руководителя МОУ выплачиваются единовременные премии в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях и размере:

- 1) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;
- 2) при награждении почетной грамотой:
  - министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
  - Администрации Томской области, Законодательной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
  - Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
  - Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.
- 3) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада руководителя МОУ;
- 4) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада руководителя МОУ.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа Управления образования.

## 5.2. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

20. Заместителям руководителя выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Общая сумма указанных в настоящем пункте премий, выплаченных МОУ заместителям руководителя в течение финансового года, не может превышать размера, указанного в п. 21 настоящего Положения.

21. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников МОУ премиальный фонд. Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя не может превышать 80% от годового премиального фонда руководителя.



Максимальный размер годового премиального фонда заместителей руководителя определяется приказом руководителя МОУ.

22. Размер выплачиваемой премии заместителям руководителя по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения МОУ целевых показателей эффективности деятельности МОУ, утвержденных Приложением № 1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

23. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ МОУ о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя.

24. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

25. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителю руководителя, при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя.

26. Заместителю руководителя выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя МОУ в следующих случаях:

- 1) при награждении почетной грамотой:
  - министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
  - Администрации Томской области, Законодательной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
  - Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
  - Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.
- 2) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада заместителя руководителя;
- 3) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада заместителя руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя в каждом указанном случае.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

27. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю МОУ, его заместителям по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях

- а) на лечение – 2 оклада;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье - до 5000 рублей.;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту) – 2 оклада;
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг) – до 5000 рублей;
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.) – до 5000 рублей;
- е) регистрация брака - до 5000 рублей;
- ж) рождение ребенка - до 5000 рублей;

28. Материальная помощь выплачивается в случае предоставления работником документов, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

29. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает: в отношении руководителя МОУ – Управление образования;





в отношении заместителя руководителя - руководитель МОУ.  
Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя, его заместителей.

## 7. УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

30. Размер премирования по итогам работы руководителя, заместителей руководителя за календарный период месяц (ежемесячная премия) определенный по количеству набранных баллов может быть снижен до 50 % в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя, заместителей руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания работодатель имеет право частично снизить размер премии;
- совершения прогула, появления руководителя, заместителей руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесения руководителем, заместителем руководителя своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба МОУ;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);
- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявления в МОУ нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.
- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем, заместителем руководителя, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушения трудового законодательства.





Целевые показатели деятельности заместителя руководителя по \_\_\_\_\_

Целевые показатели деятельности	Плановое значение	Оценка деятельности					Периодичность отчётности	Форма отчётности
		3	4	5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10		месяц	полугодие	год	всего			
<b>1. Целевые показатели основной деятельности</b>								
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:								
<b>2. Целевые показатели финансово-экономической деятельности</b>								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
8								
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:								
<b>3. Целевые показатели деятельности, направленные на работу с кадрами</b>								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5								
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:								
Совокупность всех критериев по трём разделам:								





## Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" ЯХНО ВИКТОРИЯ ВИТАЛЬЕВНА, ДИРЕКТОР	10082310FEBBB6E8462F4473F14EDDDC6B8 1C6B8 с 04.02.2022 07:43 по 04.05.2023 07:43 GMT+03:00	01.03.2023 07:02 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" ЯХНО ВИКТОРИЯ ВИТАЛЬЕВНА, ДИРЕКТОР	10082310FEBBB6E8462F4473F14EDDDC6B8 1C6B8 с 04.02.2022 07:43 по 04.05.2023 07:43 GMT+03:00	01.03.2023 07:03 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа