

**СОГЛАСОВАНО**  
Профсоюзный комитет  
МБОУ СОШ п. Тимирязевский  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.А. Ковальчук  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ СОШ  
п. Тимирязевский  
\_\_\_\_\_ А.В. Шашко  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Тимирязевский» Уссурийского городского округа**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (далее соответственно – Положение) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п.Тимирязевский» Уссурийского городского округа (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Решением Думы Уссурийского городского округа № 289-НПА от 27.10.2020 года О внесении изменений в решение Думы УГО от 2 апреля 2019 года № 972-НПА «О Положении» Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений УГО»

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) ЕКС;
- б) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) мнения представительного органа работников;

3. Заработная плата работников образовательного учреждения (далее- ОУ) состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников ОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основании

Решением Думы Уссурийского городского округа № 289-НПА от 27.10.2020 года О внесении изменений в решение Думы УГО от 2 апреля 2019 года № 972-НПА «О Положении» Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений УГО», при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и медицинского персонала ОУ**

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала ОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений	
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал первого уровня": (вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части)	7532
II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	11358
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	12492
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	13060
2-й квалификационный уровень (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного	12821

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	
2-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	14104
2-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	14745
3-й квалификационный уровень (воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	14167
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	15583
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	16292
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	15062
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16569
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17322

Таблица 2

Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала ОУ, осуществляющих реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения, осуществляющих реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	18076
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	19582
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	20334

Перечень работников, которым устанавливается оклад в повышенном размере, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

### III. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих

6. Размеры окладов работников ОУ, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (гардеробщик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик;	7532

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
костюмер; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; машинист (кочегар) котельной; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений)	
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (водитель автомобиля; мастер по хозяйству; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8176

7. Размеры окладов должностей работников библиотек ОУ устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
1	2
III. ПКГ "Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": (библиотекарь)	9468

#### IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

8. Работникам ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

8.3. Выплаты за работу в сельской местности.

Работникам ОУ, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливаются выплаты за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада с учетом фактической нагрузки.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8.5. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

8.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2200 рублей за классное руководство в расчете на 1 класс (класс- комплект) независимо от количества обучающихся в нем.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей производится ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

8.5.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1 - 4 классы - 10 процентов оклада из расчета на 1 ставку;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам.

8.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 550 рублей за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой в количестве не менее 10 единиц, а также за заведование лабораториями (физики, химии, биологии) и учебными мастерскими.

Ежемесячная денежная выплата за заведование кабинетами устанавливается в размере не более 550 рублей на одного учителя или педагогического работника.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

## V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОУ с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

Педагогическим и другим работникам ОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

за высокие результаты работы;

премии по итогам работы.

9.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в ОУ в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

9.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

выполнение планов внеклассной и внеурочной работы;

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов, в том числе электронных журналов;

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

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки



образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

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

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника. Образовательные учреждения вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

9.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

10. Выплаты стимулирующего характера в ОУ, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников ОУ.

## VI. Условия оплаты труда административного персонала ОУ

11. Размер оклада руководителя ОУ устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемых ими учреждений, установленному по типу учреждения.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся по итогам истекшего календарного года руководитель образовательного учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу.

В случае изменения численности учащихся в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителям ОУ в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу.

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителя ОУ по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение. Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя образовательного учреждения не допускается.

Руководителю ОУ устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников ОУ (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в кратности 5.

12. Оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров ОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителей этих учреждений.

13. Выплаты компенсационного характера для руководителя ОУ, его заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии настоящим Положением.

14. Руководителю ОУ, его заместителям и главным бухгалтерам в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

14.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в ОУ в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;  
свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

14.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

15. Целевые показатели деятельности ОУ утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя ОУ осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

16. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю ОУ за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

17. Размеры выплат руководителю ОУ за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

18. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам ОУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

19. При установлении выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам за высокие результаты работы учитывается:

внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

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

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

20. При установлении выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.

21. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их деятельности. ОУ вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

## VII. Условия оплаты труда педагогических и других работников ОУ

22. Заработная плата педагогических и других работников ОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

23. Выплаты компенсационного характера педагогическим и другим работникам ОУ устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

24. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном развитии и функционировании ОУ

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе

критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательном учреждении, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью данного положения.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении для работников, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда, из образовавшегося фонда экономии оплаты на соответствующий период распределения стимулирующих выплат.

Факт наличия экономии фонда оплаты труда в учреждении до момента заседания комиссии по распределения стимулирующих выплат подтверждается соответствующими бухгалтерскими сведениями (справкой о наличии фонда экономии оплаты труда на соответствующий период). Указанная справка предоставляется на заседание комиссии не позднее 15 числа текущего месяца.

В том случае, если справкой подтверждается факт отсутствия фонда экономии оплаты труда на соответствующий период и распределение выплат стимулирующего характера не будет производиться, указанные факты комиссионно излагаются в протоколе заседания.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера или премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

Стимулирующие выплаты или премии не выплачиваются при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда - 10 баллов или 10%;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов - 10 баллов или 10%;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки) - 10 баллов или 10%;

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения - 10 баллов или 10%;

- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций работника - 10 баллов или 10%;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки) - 10 баллов или 10%.

Стимулирующие выплаты снижаются при следующих нарушениях:

- на основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного лица по подчиненности или предоставлено комиссией по премированию, по согласованию с ПК -5 баллов или 10 % указать точно;

Заместители руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации представляют, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников в Комиссию о назначении стимулирующих выплат. Данная информация является основанием для рассмотрения и назначения стимулирующих выплат каждому работнику.

Порядок рассмотрения Комиссией о назначении стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения, наделенную соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Состав комиссии: директор, заместители директора, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации школы.

Результаты заседания соответствующей комиссии по распределению выплат стимулирующего характера оформляются протоколом.

Затем издается приказ о назначении (установлении) выплат стимулирующего характера работникам, который передается в бухгалтерию ОУ не позднее 18 числа текущего месяца.

Стимулирующие выплаты подлежат перечислению работникам на их лицевые счета, в дни, установленные для выплаты заработной платы: 29 числа текущего месяца- I половина заработной платы, 14 числа месяца следующего за текущим- II половина заработной платы.

В том случае, если работники отработали за соответствующий учетный период (месяц) не весь месяц (болел, находился в отпуске и др.), в этом случае выплата стимулирующего характера назначается пропорционально отработанного времени.

Ознакомление работников с материалами представленными на рассмотрение комиссии, протоколами и приказами о распределении выплат стимулирующего характера производится по письменному заявлению работника.

25. Выплаты стимулирующего характера в ОУ, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников ОУ.

## VIII. Формирование фонда оплаты труда

26. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательных учреждений.

### IX. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) педагогических работников, режим рабочего времени, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей

27. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) заработной платы либо продолжительности рабочего времени определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

28. Режим рабочего времени педагогических и других работников муниципальных учреждений образования в течение учебного года, в каникулярный период и в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и техногенным основаниям устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»

29. Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

30. Учителям ОУ, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

31. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

32. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

33. Учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение образования является местом основной работы, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также как правило при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В исключительном случае при ухудшении результатов качества обучения объем учебной нагрузки может быть изменен по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

34. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

#### X. Исчисление заработной платы педагогического персонала Учреждения, реализующих общеобразовательные программы

35. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размера оклада, установленного с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в пункте 9 настоящего Положения на



фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

36. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые пол месяца: 29 числа текущего месяца- I половина заработной платы, 14 числа месяца следующего за текущим- II половина заработной платы;

37. Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами предусмотрено на каждое полугодие разное количество часов на предмет.

38. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и техногенным основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## XI. Заключительные положения

39. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 27 октября 2020 года № 289-НПА О внесении изменений в решение Думы УГО от 2 апреля 2019 года № 972-НПА «О Положении» Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений УГО»

Приложение 1  
к Положению

"Об оплате труда, компенсационных и  
стимулирующих выплатах работникам  
МБОУ СОШ п.Тимирязевский"

Перечень

должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих  
выполнение основных функций образовательных учреждений

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Размер оклада работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рубли)
2.	Общеобразовательные учреждения	Учитель	17322

Приложение 2  
к Положению

"Об оплате труда, компенсационных и  
стимулирующих выплатах работникам  
МБОУ СОШ п.Тимирязевский"

Показатели  
для отнесения образовательных учреждений  
к группам по оплате труда руководителей

Группа учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельском населенном пункте		
I	свыше 451	2,45
II	от 321 до 450	2,41
III	от 201 до 320	2,10
IV	от 51 до 200	1,70
V	до 50	1,20

Приложение 3  
к Положению

"Об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ п.Тимирязевский

Корректирующие коэффициенты к должностным окладам руководителей образовательных учреждений

Критерии для применения корректирующих коэффициентов	Размер корректирующего коэффициента
4. В образовательных учреждениях, осуществляющих подвоз учащихся к месту учебы, эксплуатацию плавательных бассейнов, стадионов и хоккейных коробок	0,10

Приложение 4  
к Положению

"Об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ п.Тимирязевский"

1. 1.Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат: Критерии для расчета стимулирующих выплат учителей

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Положительная динамика общей успеваемости и качества обучения (в четверти, полугодии)	5
2.	Качественная подготовка и эффективная организация участия выпускников к ЕГЭ и ГИА (индивидуальная работа со слабоуспевающими во внеурочное время, оказание дистанционной помощи при подготовке к ЕГЭ)	5
3.	Результативные участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня	5
5.	Своевременность и качество выполнение аналитической, диагностической, статистической и др. отчетности	5
6.	Высокое качество ведения документации в бумажном и электронном виде (электронные журналы и дневники, бумажных журналов)	5
7.	Высокое качество воспитательной работы в классе	5

8.	Распространение педагогического опыта по средствам интернета, проведение открытых уроков, мероприятий	5
9.	Инновационная деятельность учителя (использование ИКТ, УМК, реализация системно-деятельностного подхода, участие в конкурсах муниципального, регионального и всероссийского уровня)	5
10.	Создание условий для своевременного и эффективного улучшения состояния учебного кабинета, для его оснащения и оформления	5
11.	Руководство школьным методическим объединением	5
12.	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	5
13.	Организация работы по профилактике правонарушений	5
14.	Увеличение охвата обучающихся горячим питанием	5
15.	Качественная работа в пришкольном оздоровительном лагере	5
16.	Эффективные формы работы с родителями	5
17.	Отсутствие нарушений по результатам ВШК	5
18.	Высокое качество составления учебной документации (рабочие программы, КТП)	5
19.	Оперативное и качественное выполнение поручений администрации школы	5
20.	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	5
21.	Высокая исполнительская дисциплина	5
22.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	5

2. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1.	<b>Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования</b>	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации)	6
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
		1.3. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	3
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к итоговой аттестации в 9 классе	3

		1.5. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	6
		1.6. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (Всероссийского, муниципального, регионального уровня) и др.	3
		1.7. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий.	3
		1.8. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	5
		1.9. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в классах	5
		1.10. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся.	5
		1.11. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5
		1.12. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся, увеличение детей.	3
		1.13. Увеличение охвата обучающихся посещающих кружки и спортивные секции в школе.	3
2.	<b>Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе</b>	2.1. Качественная организация методической работы основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	3
		2.2. Инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов деятельности школы	3
3.	<b>Использование информационно-коммуникативных технологий</b>	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы	3
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам	3

4.	<b>Управленческая деятельность, работа с кадрами</b>	4.1.Высокий уровень организации аттестации педагогов школы	3
		4.2.Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных и др.)	3
		4.3.Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний)	3
		4.4.Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	3
		4.5.За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	3
		4.6. Высокая исполнительская дисциплина.	3
		4.7. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.	3

3. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителя директора по финансовой работе

№	Критерии	% от оклада
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	до 20%
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	до 5 %
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 5%
4.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 5%
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 15%

4.Критерии для расчета стимулирующих выплат

Заместителя директора по АХЧ

№	Критерии	% от оклада
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5%
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	до 3%

3.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	до 3%
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	до 5%
5.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	до 3%
6.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	до 3%
7.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	до 5%
8.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	до 3%
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 3%
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	до 3%
11.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	до 3%
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	до 3%
13.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.	до 3%
14.	Высокая исполнительская дисциплина.	до 5%

5. Критерии для расчета стимулирующих выплат  
библиотекаря

№	Критерии	% от оклада
1.	Высокая читательская активность обучающихся	до 10 %
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	до 10%
3.	Проведение читательских конференций на актуальные темы	до 10%
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	до 10%
5.	Высокая исполнительская дисциплина.	до 5%
6.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	до 5%

6. Критерии для расчета стимулирующих выплат



инструктору по физической культуре

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др.	10
2.	Увеличение охвата обучающихся секционными занятиями	10
3.	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности	10
4.	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени	10
5.	Результативная подготовка команд для участия в соревнованиях различного уровня (муниципального, краевого, всероссийского)	10
6.	Сохранение, укрепление и увеличение МТБ школы.	10
7.	Высокое санитарное состояние спортивной базы.	10
8.	Высокая исполнительская дисциплина.	10
9.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	10

7. Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю учебной части

№	Критерии	% от оклада
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	до 10 %
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	до 10%
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10 %
4.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	до 10%
5.	Своевременное , качественное оформление и ведение документации	до 10 %
6.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	до 10%
7.	Высокая исполнительская дисциплина.	до 10%

8. Критерии для расчета стимулирующих выплат работникам, занятым организацией платных образовательных услуг

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокая посещаемость и сохранность контингента	10
2.	Эффективная работа по своевременной оплате (отсутствие задолженностей)	10-50
3.	Использование современных образовательных технологий	30-100
4.	Качественная и своевременная работа с документацией (составление договоров, журналы, отчеты)	50-100
5.	Своевременный контроль за изменением в списочном составе	50-100
6.	Контроль за поступлением внебюджетных денежных средств на счет школы.	50-100
7.	Высокая удовлетворенность потребителями платных услуг	до 100

9.Критерии для расчета стимулирующих выплат  
обслуживающего персонала

№	Критерии	% от оклада
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	до 100%
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:	
	ремонтные работы по подготовке Учреждения к новому учебному году	до 200 %
	выкос травы на территории Учреждения	до 50 %
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50%
5.	Сохранение МТБ школы.	до 50%