

Принято на собрании
работников МБОУ «СОШ № 89»
«04» марта 2024 года
Протокол № 1
«04» марта 2024 года

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 89»

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательного учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 89»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты и стимулирования труда работников школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и применяется в отношении всех категорий персонала: педагогический персонал, осуществляющего учебный процесс (учителя), прочий персонал (административно – управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Томской области от 12.08.2013г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Мэра ЗАТО Северск от 05.07.2022 № 14-пм «Об утверждении размеров окладов работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям и отдельным должностям, не отнесённым ни к одной профессиональной квалификационной группе»,
- Постановлением Мэра ЗАТО Северск от 25.08.2022 № 34-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»,
- Постановление Мэра ЗАТО Северск от 22.07.2022 №26-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции полномочия учредителя»

1.3. Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством.

2. Должностные оклады по категориям персонала

2.1. Оплата труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск осуществляется в соответствии с Постановлением Мэра ЗАТО

Северск от 05.07.2022 № 14-пм «Об утверждении размеров окладов работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе».

2.1.1. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№	Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	Должности профессионально квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
	Секретарь руководителя	13500
	Заведующий хозяйством	13818
2.	Должности профессионально квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
	Инженер-энергетик, специалист по кадрам	14233

2.1.2. Должностные оклады по должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе, устанавливаются в следующих размерах:

№	Должности	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	14233
2.	Специалист по охране труда	14233

2.1.3. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№	Разряд работ в соответствии с ЕТКС:	Размер оклада (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд (дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик)	9804

2.2. Работникам учреждения, занимающим должности (оклады), относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

№	Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	2 квалификационный уровень – педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог	17888
2.	3 квалификационный уровень – воспитатель, педагог - психолог	18804
3.	4 квалификационный уровень – организатор - преподаватель ОБЖ, учитель, тьютор, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	19248

2.3. Должностной оклад по должности «Советник по воспитанию и работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями» - 19248 рублей;

2.4. Размер должностного оклада указывается в трудовом договоре работника.

2.5. Оплата труда директора, заместителей директора (таблица №1) осуществляется в соответствии с Постановлением Мэра ЗАТО Северск от 25.08.2022 № 34-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»».

Заместители директора согласно штатному расписанию:

Таблица №1.

	Должность
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2.	Заместитель директора по учебной-методической работе
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
4.	Заместитель директора по воспитательной работе
5.	Заместитель директора по правовому воспитанию
6.	Заместитель директора по информатизации
7.	Заместитель директора по безопасности

2.6. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора.

2.7. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в соответствии с Приказом Управления образования «Об установлении группы по оплате труда руководителей образовательных организаций ЗАТО Северск на календарный год».

2.8. Размеры должностных окладов заместителей директора школы (таблица №1) устанавливается на уровне 80% от должностного оклада директора школы.

2.9. Компенсационные выплаты заместителям директора (таблица №1) устанавливаются согласно п.3 данного договора.

3. Компенсационные выплаты

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

3.1.1. за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

3.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей) (статья 151 ТК РФ);

3.1.3. доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ);

3.1.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

3.1.5. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.6. доплата за работу в ночное время в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время;

3.1.7. за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Федерального закона от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации"

3.1.8. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

3.1.9. оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент в размере 50 % к окладу, доплатам и надбавкам.

3.2. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.1. настоящего Положения, определяется путем умножения размера

компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.3. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.4. Компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, установленные законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Томской области, ЗАТО Северск:

4.1. Педагогическим работникам школы устанавливаются следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

4.1.1. За ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы (по основному месту работы): кандидат наук в размере - 300 рублей; доктор 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.

4.1.2. Библиотечному работнику надбавка за суммированный стаж работы в библиотеках в соответствии с Законом Томской области "О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области", принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 N 573 (с изменениями), при наличии указанных в данном Законе оснований:

- 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.

4.1.3. За квалификационную категорию: за первую категорию – 1350 рублей; за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально рабочему времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются за норму часов педагогической работы, установленную за ставку заработной платы. Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

4.1.4. За стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам 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 лет и более – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.1.5. За обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение производить надбавку (в соответствии с Постановлением Мэра ЗАТО Северск от 22.07.2022 № 26-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»):

Норма часов в неделю	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	Должность
18 часов	47,37	учитель
20 часов	42,63	учитель-логопед
36 часов	23,68	педагог-психолог

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц.

4.1.6. Педагогическим работникам надбавка к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 г. №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»:

- молодым педагогам – 1000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 5 000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 6 000 рублей.

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

4.2. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 5 000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 6 000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2 000 рублей.

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

4.3. Руководителям учреждений, их заместителям 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.

4.4. Педагогическим работникам школы устанавливаются следующие иные ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. За проверку письменных работ в % от должностного оклада с учетом учебной нагрузки учителям начальных классов – 20%; учителям русского языка и литературы, учителя математики – 15%; учителям химии, биологии, физики, истории, географии, иностранных языков, черчения – 5%;

4.4.2. За руководство методическими объединениями, рабочими группами учителей: от 1 до 5 педагогов – 800 рублей, 6 и более педагогов – 1200 рублей.

4.4.3. За заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими: спортивный зал, мастерская по технологии для мальчиков, кабинет химии, кабинет физики, информатики, кулинарии, лыжная база – 700 рублей.

4.4.4. За часы внеурочной деятельности и педагога доп. образования по формуле:

$$\text{Размер ежемесячной доплаты} = \frac{\text{количество часов в неделю} \times \text{оклад педагога доп.образования}}{36}$$

4.4.5. За ведение протоколов педсовета, административных совещаний, общешкольных родительских собраний, заседаний Управляющего совета, заседаний ППк – 1000 рублей.

4.4.6. За наставничество, за спортивно-массовую работу – 1000 рублей.

4.4.7. За проведение мероприятий с использованием музыкального оборудования, за подготовку оборудования к проведению мероприятий, за режиссуру – 2000 рублей.

4.4.8. За наполнение контента школьного сайта – 1000 рублей, за администрирование школьного сайта – 2000 рублей.

4.4.9. За наполнение контента, за администрирование сайта дистанционного обучения – 3000 рублей.

4.4.10. За работу с электронными сервисами:

Единая государственная информационная система социального обеспечения, за организацию работы бракеражной комиссии	3000 рублей
Портал-навигатор персонифицированного дополнительного образования: администрирование, заполнение контента (создание, просмотр и изменение карточек программ, просмотр и редактирование заявок, просмотр и заполнение журнала посещаемости, просмотр статистики по программам)	1500 рублей
Портал-навигатор персонифицированного дополнительного образования: просмотр и добавление сертификатов персонифицированного финансирования, управление учетными записями пользователей системы бронирования и системы управления	1000 рублей
Информационно-коммуникационная образовательная платформа для учителей и учеников «Сферум», ЦОС «VK мессенджер»	2000 рублей
Федеральный реестр документов об образовании	3000 рублей
ФГИС «Моя школа»	3000 рублей
Центра оценки качества образования (программа «Школьный клиент», «Паспорт школы»)	2000 рублей
Федеральная информационная адресная система «Е-услуги»	1000 рублей
Организация дотационного питания, заполнение контента сайта «Питание»	1000 рублей

4.4.11. За работу с семьями детей, находящимися под опекой (оставшихся без попечения родителей) – 1500 рублей;

4.4.12. За профориентационную, воспитательную работу в структурном подразделении «Вечерняя школа» МБОУ «СОШ №89» (очно-заочное обучение) – 2000 рублей, за профориентационную работу в МБОУ «СОШ №89» (очное обучение) – 1000 рублей.

4.4.13. За выполнение функций лаборанта (следит за исправным состоянием лабораторного оборудования, осуществляет его наладку, подготавливает оборудование к проведению экспериментов, осуществляет проверку согласно разработанным инструкциям и другой технической документации) учителям физики и химии - 1700 рублей, биологии – 800 рублей.

4.4.14. За выполнение функций художника-оформителя, костюмера - 1500 руб.

4.4.15. За организацию сопровождения ребенка, обучающегося по индивидуальному учебному плану - 3000 руб.

4.4.16. За выполнение функций библиотекаря в структурном подразделении «Вечерняя школа» МБОУ «СОШ №89» – 2000 рублей.

4.4.17. За выполнение функций курьера – 4000 рублей.

4.5. Педагогическим работникам школы устанавливаются следующие **единовременные премии стимулирующего характера** (с предоставлением подтверждающих документов) за качество выполняемых работ:

4.5.1. За победителей и призеров муниципальной олимпиады для младших школьников:

- призер – 2 000 рублей;
- победитель – 3 000 рублей;

4.5.2. За победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников:

- призер Муниципального этапа – 2 000 рублей;
- победитель Муниципального этапа – 3 000 рублей;
- призер Областного этапа – 4 000 рублей;
- победитель Областного этапа – 5 000 рублей;
- призер Всероссийского этапа – 6 000 рублей.
- победитель Всероссийского этапа – 8 000 рублей;

4.5.3. Победителю очных профессиональных конкурсов, фестивалей, получателю грантов общественных организаций и фондов:

- призер Муниципального этапа – 3 000 рублей;
- победитель Муниципального этапа – 4 000 рублей;
- призер Областного этапа – 5 000 рублей;
- победитель Областного этапа – 6 000 рублей;
- призер Всероссийского этапа – 9 000 рублей;
- победитель Всероссийского этапа – 12 000 рублей.

4.5.4. Победителю образовательных выставок, образовательных Форумов:

- диплом участника – 2 000 рублей;
- диплом призера 3 степени – 3 000 рублей;
- серебряная медаль, диплом призера 2 степени – 5 000 рублей;
- малая золотая медаль, диплом 1 степени – 8 000 рублей;
- большая золотая медаль, Гран-при – 10 000 рублей.

4.5.5. За подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации:

- организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, мастер-классов Всероссийского уровня – 3000 рублей, регионального уровня – 2000 рублей, муниципального уровня – 1000 рублей;
- за проведение социальных опросов, тестирование учащихся – 1000 рублей (за каждый);
- за работу координатором федерального проекта «Успех каждого ребенка» - проект ранней профессиональной ориентации учеников 6–11-х классов «Билет в будущее» – 1000 рублей;
- за работу координатором школьных проектов – 1000 рублей;
- за работу координатором муниципальных проектов (Северская инженерная школа, Школа примирения, Педагогический класс и др.) – 1000 рублей;
- за работу координатором национально-технологической олимпиады (НТИ) – 1000 рублей;
- за работу модератором, за работу в жюри, за работу экспертом в комиссиях мероприятий Всероссийского уровня – 2000 рублей, регионального – 1000 рублей, муниципального уровня – 500 рублей;
- за работу координатором муниципальной олимпиады для младших школьников «Первый шаг...» – 5000 рублей;
- за организацию и проведение муниципальной олимпиады для младших школьников «Первый шаг...»: разработка КИМов, материалов – 2000 рублей; организация открытия и закрытия олимпиады – 1 000 рублей; работа экспертом (один предмет) – 1 000 рублей.

4.6. Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

4.6.1. Ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждении:

- от 5 до 10 лет – 300 рублей;
- от 10 до 15 лет – 400 рублей;
- от 15 до 20 лет – 500 рублей;
- свыше 20 лет – 600 рублей.

4.6.2. Ежемесячная надбавка:

За работу с Единой государственной информационной системой социального обеспечения (ЕГИССО)	3000 рублей
За организацию работы бракеражной комиссии и родительского контроля по питанию	1000 рублей
За работу с Федеральным реестром документов об образовании	3000 рублей

За работу с электронными ресурсами: «Паспорт школы», АИС «Сетевой город», АИС «Зачисление», портал «Госуслуги», за работу на множительной технике, за работу по подготовке и оформлению зональных пропусков обучающимся	4000 рублей
За работу с Федеральной информационной адресной системой «Е-услуги»	1000 рублей
За работу с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru) и взаимодействие с Агентством Электронных Торгов (размещение документов, отслеживание сроков размещения документов, доставку документов)	3000 рублей
За работу с системой «Электронный бюджет», с системой электронного документооборота «Контур ДиаДок», СБИС, с цифровой платформой «Работа в России»	2000 рублей
За ведение воинского учета	1000 рублей
За выполнение функций курьера (за доставку или получение деловых бумаг, пакетов, писем, книг, доверенностей; ведение журнала поручений; выполнение отдельных служебных поручений руководства)	4000 рублей
За работу специалиста по ГО и ЧС (разработка нормативных, методических и организационных документов по вопросам ГО и ЧС, проведение учебных занятий по гражданской обороне, разработка плана гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, подготовка предложений по совершенствованию работы по закреплённому направлению деятельности)	2000 рублей

4.6.3. Персональная надбавка за выполнение особых работ (ходатайство руководителя подразделения, служебная записка о выполненных работах) – 4000 рублей; за выполненную работу по итогам работы за год (ходатайство руководителя подразделения) – 6000 рублей. Надбавка устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года. Оклад и надбавка стимулирующего характера за выполнение срочных работ не образуют новый оклад. Персональная надбавка стимулирующего не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.6.4. Рабочим могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные положениями об отраслевых системах оплаты труда, утверждёнными постановлениями Мэра ЗАТО Северск, а также компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. **Заместителям директора** устанавливается следующие **премии**:

4.7.1. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

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

Единовременная премия выплачивается из сэкономленных средств фонда оплаты труда. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается. Решение о конкретном размере премии принимает руководитель учреждения.

4.7.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (60, 65, 70 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается из сэкономленных средств фонда оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя в каждом указанном случае.

4.7.3. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц на основании приказа руководителя и определяется исходя из степени достижения целевых показателей для учреждения и на

основании приказа Управления образования Администрации ЗАТО Северск (ежемесячно) о выплате премии руководителю учреждения и по показателям (приложение №2).

4.7.4. Премияльный фонд заместителей директора (таблица №1 п.2.5.) определяется приказом директора школы и составляет 80% от премиального фонда директора школы.

4.8. Работникам (педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал) учреждения устанавливаются следующие премии:

4.8.1. Единовременная премия:

- за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

При определении размера выплачиваемой премии, следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполнимых 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;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Единовременная премия выплачивается из сэкономленных средств фонда оплаты труда. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается. Решение о конкретном размере премии принимает руководитель учреждения.

4.8.2. Педагогическим работникам устанавливается премия, с учетом показателей результатов труда, которые устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты. Система показателей определена в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.8.3. Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается премия, с учетом показателей результатов труда, которые устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты. Система показателей определена 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. Работникам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные муниципальными правовыми актами ЗАТО Северск.

4.11. Работники школы лишаются премии полностью или частично за:

- при нарушении работником исполнительской дисциплины – 70%;
- невыполнение приказов по школе, письменных распоряжений руководителя – 100%.
- недобросовестное выполнение трудовых обязанностей – 30%
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 20%
- нарушение педагогической этики – 100 %.
- нарушение правил охраны труда и ПБ – 100%.

Процент лишения премии (%) считается от ежемесячной премии, начисляемой работнику согласно Приложению №1,2,3 к данному Положению.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.

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

5.3. Расчет материальной помощи производится по норме часов за ставку заработной платы и не должен превышать размера установленной выплаты.

5.4. Материальная помощь может выплачиваться:

- оказавшимся в трудных жизненных ситуациях (стихийные бедствия, пожар, кража) – 10000 рублей;
- при длительном заболевании (более 60 дней) – 10000 рублей;
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 10000 рублей;
- регистрация брака, при рождении ребенка – 5000 рублей;

5.5. Из фонда оплаты труда работников учреждения его заместителям по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь для организации отдыха и лечения; при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска.

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

5.7. Материальная помощь выплачивается из сэкономленных средств фонда оплаты труда и с предоставлением подтверждающих документов.

6. Заключение.

6.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются по согласованию сторон коллективного договора на общем собрании работников.

Приложение № 1

К Положению О системе оплаты труда
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 89»

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ №89»

Надбавка предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной.

Каждому показателю соответствует определенное количество баллов.

Надбавка работникам устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных по всем показателям
- определяется стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на стимулирование, делится на количество баллов)
- количество баллов, набранных педагогом, умножается на стоимость одного балла

Стоимость одного балла устанавливается в денежном выражении.

Баллы округляются до десятых, согласно правилам математического округления.

Показатели качества работы рассчитываются по **формуле (1)** в августе месяце за прошедший учебный год и устанавливаются на весь учебный год.

Выплаты производятся **ежемесячно** в зависимости от фактически отработанных дней работником (отпуск, курсы, командировки, больничные дни и дни без содержания исключаются из общего подсчета выплат).

Показатели качества работы и результативности:
$$B = \frac{Q_1 \cdot N_{\max}}{Q} \quad (1)$$

Таблица показателей качества работы и результативности, В.

№ п/п	Наименование показателя или индикатора - Q_1 Q – всего обучающихся	$N_{\max}$
1	2	3
1.	Результаты обучения (по результатам оценочных процедур качества образования)	
1.1.	Доля обучающихся (без детей с ОВЗ), получивших отметки «4» и «5», в ходе проведения региональных мониторинговых исследований. Q_1	4
1.2.	Доля обучающихся (без детей с ОВЗ), получивших отметки «4» и «5», в ходе проведения ВПР в НОО. Q_1 .	4
1.3.	Доля обучающихся (без детей с ОВЗ), получивших отметки «4» и «5», в ходе проведения ВПР в ООО. Q_1 .	4
2.	Результаты обучения (итоговая аттестация 9 и 11 класс)	
2.1.	Доля выпускников 9 классов, успешно сдавших в 9 классе Q_1 .	3
2.2.	Доля обучающихся, получивших по результатам итоговой аттестации отметки «4» и «5» в 9 классе выше Томской области. Q_1 .	3

2.3.	Доля выпускников, успешно сдавших ЕГЭ Q ₁ .	5
2.4.	Доля обучающихся, получивших средний балл по ЕГЭ выше показателя ТО. Q ₁ .	5
2.5.	Доля выпускников, сдавших экзамен свыше 80 баллов (5 баллов за каждого).	5
3.	Результаты обучения (годовая промежуточная аттестация)	
3.1.	Доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», по результатам годовой промежуточной аттестации (русский язык и математика). Q ₁ . (очное обучение)	5
3.2.	Доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», по результатам годовой промежуточной аттестации (все предметы, кроме русского языка и математики). Q ₁ . (очное обучение)	4
3.3.	Доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», по результатам годовой промежуточной аттестации (русский язык и математика). Q ₁ . (очно-заочное обучение)	4
3.4.	Доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5», по результатам годовой промежуточной аттестации (все предметы, кроме русского языка и математики). Q ₁ . (очно-заочное обучение)	3
4.	Результаты работы прочего персонала (педагога-психолога, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря)	
4.1.	Доля обучающихся, охваченных работой педагога-психолога, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря: консультации, лекции, беседы. Q ₁ .	4
4.2.	Доля обучающихся, охваченных работой педагога-психолога, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря: тренинги, круглые столы. Q ₁ .	4
4.3.	Доля обучающихся, имеющих положительную динамику (работа педагога-психолога, учителя-логопеда). Q ₁ .	4
4.4.	Доля обучающихся, охваченных работой педагога-психолога, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, педагога-библиотекаря и участвующих в мероприятиях различного уровня. Q ₁ .	5
4.5.	Доля обучающихся, охваченных работой педагога дополнительного образования. Q ₁ .	5
5.	Результаты профессиональной деятельности	
5.1.	Очные профессиональные конкурсы (муниципальный уровень / региональный / Всероссийский): – победитель, финалист – призер, лауреат	5 / 10 / 15 3 / 5 / 10
5.2.	Обобщение опыта (стажировка, очное выступление на конференциях, вебинарах, семинарах): муниципальный уровень / региональный / Всероссийский	3 / 5 / 10
6.	Работа сверх должностных обязанностей	10

Приложение № 2
К Положению О системе оплаты труда
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 89»

Показатели премирования заместителей директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, правовому воспитанию, воспитательной работе, безопасности, информатизации за качество работы и результаты труда.

Надбавка предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной.

Каждому показателю соответствует определенное количество баллов.

Надбавка работникам устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных по всем показателям
- количество баллов менее 80 баллов оплата по формуле: количество баллов = количеству % от премии, начисляемой согласно п.4.7.3. данного Положения.

Выплаты производятся **ежемесячно** в зависимости от фактически отработанных дней работником (отпуск, курсы, командировки, больничные дни и дни без содержания исключаются из общего подсчета выплат).

№ п/п	Показатели деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения	Оценка деятельности руководителя Учреждений (максимально возможное)	Механизм (Порядок) расчета (учета) показателя	Период применения показателя
1	2	3	4	5	6
Качество учебных достижений обучающихся					
1.1	Количество выпускников 11-х классов, не получивших документ об основном общем образовании) (без учета очно-заочной формы обучения)	нет – 5 б., один и более – 0 б.	5	октябрь, за предыдущий учебный год	в течение года
1.2	Количество выпускников 9-х классов, не получивших документ об основном общем образовании) (без учета очно-заочной формы обучения)	нет – 5 б., один и более – 0 б.	5	октябрь, за предыдущий учебный год	в течение года
1.3	Образовательная организация с признаками необъективных результатов / с низкими результатами (по результатам выгрузки ФИС ОКО)	наличие хотя бы в одном из перечней – 0 б., отсутствие в перечнях – 5 б.	5	по результатам выгрузки ФИС ОКО	в течение года
1.4	% качественной успеваемости обучающихся образовательной организации (без учета очно-заочной формы обучения)	наличие положительной динамики или стабильное состояние (от -0,4 % и выше) – 4 б., сохранение показателей качественной успеваемости выше среднегородских показателей при отрицательной динамике не более 2% - 2 б., наличие показателей качественной успеваемости ниже среднегородских показателей при отрицательной динамике от -0,5 % и ниже - 0 б.	5	октябрь, за предыдущий учебный год	в течение года
Обеспечение в Учреждении безопасных и комфортных условий пребывания работников и детей					
1.5	Отсутствие случаев травматизма обучающихся и педагогов с потерей детодней/рабочих дней	отсутствие случаев травматизма – 5 б., наличие случая - 0 б.	5	в течение месяца	ежемесячно
1.6	Мониторинг организации питания и санитарно-гигиенического состояния учреждения	без замечаний – 5 б., наличие нарушения – 0 б.	5	в течение месяца	ежемесячно
1.7	Благоустройство территории и здания Учреждения	наличие замечаний к содержанию здания и территории – 0 б., отсутствие замечаний – 5 б.	5	в течение месяца	ежемесячно
Эффективность финансово-экономической деятельности образовательного учреждения					
1.8	Финансовая эффективность	отсутствие просроченной дебиторской/кредиторской задолженности - 5б., наличие - 0 б.	5	в течение месяца	ежемесячно
1.9	Обращения граждан по вопросам организации	отсутствие обоснованных обращений граждан – 5 б.,	5	в течение месяца	ежемесячно

	образовательного процесса и его результатов	наличие обоснованного обращения граждан – 0 б.			
1.10	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов, достоверность информации, исполнение решений распорядительных документов (актов, приказов, писем, протоколов совещаний и др.) Учредителя и других вышестоящих органов	отсутствие случаев несвоевременного и некачественного предоставления материалов, недостоверной информации, неисполнения решений распорядительных актов – до 15 б.	15	в течение месяца	ежемесячно
Эффективность управления и развития кадрового потенциала					
1.11	Наличие действующей системы наставничества	наличие – 5 б., отсутствие - 0 б.	5	июль, по показателям предыдущего учебного года	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
1.12	Доля молодых специалистов из числа педагогических работников (в возрасте до 35 лет) в Учреждении	доля молодых специалистов меньше 15% – 0 б., 15% - 18% – 3 б., 19% и больше – 5 б.	5	декабрь, по показателям стат.отчета ФСН № ОО-1	в течение 1 полугодия (январь-июнь)
1.13	Кадровый резерв ОО	наличие системы формирования резерва управленческих кадров в образовательной организации - 5 б., отсутствие - 0 б.	5	июль, по показателям предыдущего учебного года	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
1.14	Результативность участия в конкурсах и грантах различного уровня организации и педагогов	наличие победителей, призеров, лауреатов в конкурсах и грантах различного уровня - 5 б., участие в конкурсах и грантах различного уровня - 4 б., отсутствие участия - 0 б.	5	июль, по показателям предыдущего учебного года	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
Информатизация образования					
1.15	Полнота представленной информации об Учреждении в АИС «Сетевой город. Образование»	значение определяется, как среднеарифметическое по двум показателям: <u>информация о родителях:</u> % учетных записей родителей от общего количества обучающихся из расчета не менее на 1 обучающегося – 1 родитель (законный представитель): 100-98% – 5 б.; 97-95 % – 4б.; 94-92 % – 3б.; 91-90 % – 2б.; 89-85 % – 1б.; менее 85 % – 0 б.; <u>информация об учителях:</u> % заполненности от общего количества полей 100% – 5 б.; 99-85 % – 4б.; 84-80 % – 3б.; 79-75 % – 2б.; 74-70 % – 1 б.; менее 70 % – 0 б.	5	декабрь, по показателям АИС "Сетевой город. Образование"	8 месяцев (январь-август)
1.16	Своевременное обновление информации в АИС «Сетевой город. Образование»	значение определяется, как среднеарифметическое по трем показателям: <u>ежедневное выставление отметок:</u> не менее 10 отметок в неделю на 1 обучающегося – 5 б., 9-8 отметок в неделю на 1 обучающегося – 4 б., 7 отметок в неделю на 1	5	ежемесячно, по показателям АИС "Сетевой город. Образование"	4 месяца (сентябрь-декабрь)

		обучающегося – 3 б., 6 отметок в неделю на 1 обучающегося – 2 б., 5 отметок в неделю на 1 обучающегося – 1 б., менее 5 отметок в неделю на 1 обучающегося – 0 б.; <u>запись тем</u> : % заполненных тем уроков 100 -98% – 5 б, 97-95 % – 4б.; 94-85 % – 3б; 84-70 % – 2б; 69-65 % – 1 б., менее 65 % – 0 б.; <u>домашнего задания</u> : % заполненных домашних заданий 100 -95% – 5 б, 94-90 % – 4б.; 89-80 % – 3б; 79-70 % – 2б; 69-65 % – 1 б., менее 65 % – 0 б.			
1.17	Охват обучающихся программами дополнительного образования на базе Учреждения, размещенными в Навигаторе на портале ПФДО	до 50% – 3 б. от 51% до 78% – 4 б. от 78,5 и более – 5б.	5	декабрь, по показателям по показателям АИС "ПФДО"	в течение 1 полугодия (январь-июнь)
1.18	Своевременное внесение фактов назначения мер социальной защиты (поддержки) в ЕГИССО	несвоевременное внесение – 0 б., своевременное внесение – 5 б.	5	ежемесячно	в течение года
1.19	Сайт образовательного учреждения	регулярное обновление материалов официального сайта Учреждения не реже 1 раз в 2 недели - 5б., реже - 0 б.	5	ежемесячно	в течение 1 полугодия (январь-июнь)
Отдых, труд, ГИА в каникулярное время					
1.20	Количество обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каникул <i>Примечание: трудоустройство детей с 14 лет по трудовому договору, Учреждение выступает Работодателем</i>	1-2 человека – 3 б., 3-4 человека – 4 б., 5 и более – 5 б.	5	по показателям июнь, июль, август с нарастающим итогом	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
1.21	Организация летнего отдыха (лагеря) на базе Учреждения	наличие дневного летнего лагеря отдыха – 5 б.	5	июль	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
1.22	Организация пунктов проведения экзаменов для проведения государственной итоговой аттестации/ ЕГЭ	наличие ППЭ в Учреждении – 5 б.	5	июль	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
1.23	Оценка подготовки обучающихся высокого уровня	доля высокобалльных результатов ЕГЭ (81 балл и выше) по русскому языку и математике профильного уровня от общего количества выпускников, сдававших экзамены по русскому языку и математике профильного уровня : 13% и более - 5 б., от 12% до 10 % - 4 б., от 9 % до 7%- 3 б., от 6 до 1% - 2 б., отсутствие - 0 б.	5	октябрь, по результатам ЕГЭ	в течение 2 полугодия (июль-декабрь)
Оценка компетенций руководителя образовательной организации					
1.24	Участие в методических мероприятиях, научной деятельности, научно-	участие - 5 б., отсутствие участия - 0 б.	5	декабрь, по показателям за предыдущий календарный год	в течение 1 полугодия (январь-июнь)

	практических конференциях, профессиональных конкурсах				
1.25	Наличие публикаций (тезисы, статьи, методические разработки, программные разработки)	наличие публикаций - 5 б., отсутствие публикаций - 0 б.	5	декабрь, по показателям за предыдущий календарный год	в течение 1 полугодия (январь-июнь)
1.26	Организация и проведение на базе общеобразовательной организации семинаров, совещаний, конференций не ниже муниципального уровня (для педагогов и обучающихся)	проведение мероприятия - 5 б., отсутствие мероприятий - 0 б.	5	декабрь, по показателям за предыдущий календарный год	в течение 1 полугодия (январь-июнь)
	Максимально возможное количество баллов		100		

Приложение № 3
К Положению О системе оплаты труда
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 89»

Показатели премирования учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала и за качество работы и результаты труда

Надбавка предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной.

Каждому показателю соответствует определенное количество баллов.

Надбавка работникам устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных по всем показателям
- определяется стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на стимулирование, делится на количество баллов)
- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла

Стоимость одного балла устанавливается в денежном выражении.

Баллы округляются до десятых, согласно правилам математического округления.

Отпуск, курсы, командировки, больничные дни и дни без содержания исключаются из общего подсчета выплат).

№ п/п	Показатели деятельности для установления премирования	Размеры (баллы)	Документы в комиссию
1.	Выплаты за результативность, отсутствие замечаний со стороны руководителя и заместителей руководителя и контролирующих органов. Отсутствие обоснованных жалоб, обучающихся и др. работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5	Докладные записки заместителей директора
2.	За подготовку технического состояния школы к началу учебного года (июнь-август)	от 5 до 10	Докладные записки заместителей директора
3.	Выполнение поручений администрации	5	Докладные записки заместителей директора

От Работодателя

Е.В. Минина
директор МБОУ «СОШ №89»
«04» марта 2024 г.
М.П.

От Работников

О.Н. Переверзева
председатель профкома ППО № 73
«04» марта 2024 г.
М.П.