

**Муниципальное образование «Томский район»
Управление образования Администрации Томского района
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа»
Томского района
(МБОУ «Турунтаевская СОШ» Томского района)**

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
МБОУ «Турунтаевская СОШ»
Томского района
(наименование учреждения)

Протокол № 2
от « 28 » 09 2023 г.
Председатель ПК
В.Я. Заузолкова
Подпись ФИО



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 148/1
от « 01 » 10 2023 г.

Директор
МБОУ «Турунтаевская СОШ»
Томского района
Н.И. Матузин
Подпись ФИО



**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа»
Томского района
(МБОУ «Турунтаевская СОШ» Томского района)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 N 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» томского района (далее по тексту - учреждение) устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры

стимулирующих выплат;

4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.3. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 232" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников (за вычетом стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом стимулирующих выплат), выплачиваемой до момента её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.10. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.11. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 07 и 22 числа каждого месяца.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, 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 соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района». в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада, рублей
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
2	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый	Младший воспитатель	9775
		второй		
	ПКГ должностей педагогических работников	первый	Старший вожатый, музыкальный	13653

3			руководитель, инструктор по физической подготовке	
		второй	Социальный педагог	14866
		третий	Методист, педагог психолог, Воспитатель	14523
		четвёртый	Педагог- библиотекарь, учитель, преподаватель	14866
4	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	первый		22232
		второй		20009
		третий		

Размеры должностных окладов библиотечных работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 20.05.2010 N 121 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 228" в следующих размерах.

Должность	Размер должностного оклада, рублей
Библиотекарь	5152

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально- квалификационная группа	Квалифика- ционный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	Должности профессиональной квалификационной группы «Общетраслевые	первый	Секретарь (делопроизвод итель)	7939
		второй	Заведующий хозяйством,	10685

	должности служащих»		лаборант	
		третий	Экономист	13134
		четвертый		

2.3. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 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):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	7572
2	2 разряд	Машинист по стирке, рабочий по кухне	7814
4	4 разряд	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию	10777
7	7 разряд	Водитель	11606
8	8 разряд	Водитель автобуса	11910

2.4. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 232".

3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате (РК)).

4.2. Дополнительно к выплатам компенсационного характера, указанным в пункте 4.1. настоящего Положения, устанавливается выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

4.3. Размеры, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера, указанных в пунктах 4.1.-4.2. настоящего Положения установлены Положением о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района, являющегося приложением №1 к настоящему Положению.

4.4. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 4.1.-4.2. Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 4.1.-4.2. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная персональная надбавка;
- 2) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 3) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 4) надбавка за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;
- 5) надбавка учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;
- 6) надбавка учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;
- 7) надбавка педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением;
- 8) надбавка за проверку письменных работ (русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, Химия, Биология, Иностранный язык, Физика, Начальная школа, История, Обществознание, География, информатика), заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и т.д.;

9) ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

10) надбавка за стаж работы (выслугу лет);

11) иные надбавки, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;

12) премиальные выплаты.

5.2. Библиотечным работникам учреждения устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке.

5.3. Медицинским работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

5.4. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 5.1.-5.3. настоящего Положения, установлены Положением о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района, являющегося приложением №2 к настоящему Положению.

5.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. Размеры, условия, показатели и порядок выплаты премий определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

5.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном значении.

5.9. Премии и иные стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

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

5.11.Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5.12.Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1.При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2.Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяется настоящим Положением.

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

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

6.5.Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

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

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1.Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2019 года.

7.2.Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера

работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района (далее по тексту - Положение) является приложением №1 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района и определяет наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленных работникам учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

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

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в размере не менее 4% и не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), если иной размер указанной выплаты не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Перечень должностей работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, определен в **приложении №1** к настоящему Положению. Указанная выплата работникам производится при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:
за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Размер доплаты за сверхурочную работу составляет:
за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 3 к данному Положению в размерах, определенных в приложении 2 к настоящему Положению. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время. Компенсационная выплата не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

12. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях устанавливаются в размерах за один час работы в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

13. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, с профильным обучением в размере за один час работы в соответствии с **приложением №5** к настоящему Положению.

14. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

Приложение №1

к Положению о выплатах компенсационного характера
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района
**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с
вредными, опасными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Должности, согласно штатной структуре	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Основания установления выплаты
1	Повар	5	Экспертное заключение по результатам проведения специальной оценки условий труда от 2023 года

Приложение №2

к Положению о выплатах компенсационного характера
 работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района

**Р А З М Е Р компенсационной выплаты за один час работы
 за работу в образовательной организации, расположенной в сельской
 местности**

рублей

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	39	40
Высшая категория, руб	54,86	49,38	41,15	39,50	32,92	27,43	25,32	24,69
1-я категория, руб.	51,07	45,96	38,30	36,77	30,64	25,53	23,57	22,98
2-я категория, руб.(соотв)	47,28	42,55	35,46	34,04	28,37	23,64	21,82	21,28
без категории, руб.	36,68	33,01	27,51	26,41	22,01	18,34	16,93	16,51

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в образовательной организации,
расположенной в сельской местности**

1. Управляющий учебным хозяйством.
2. Руководитель структурного подразделения образовательной организации.
3. Главные специалисты (главный инженер и др.).
4. Учитель.
5. Преподаватель.
6. Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед.
7. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
8. Руководитель физического воспитания.
9. Методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего).
10. Концертмейстер.
11. Музыкальный руководитель.
12. Воспитатель (включая старшего).
13. Социальный педагог.
14. Педагог-психолог.
15. Педагог-организатор.
16. Педагог дополнительного образования (включая старшего).
17. Тренер-преподаватель образовательной организации (включая старшего).
18. Старший вожатый.
19. Инструктор по труду.
20. Инструктор по физической культуре.
21. Программист.
22. Лаборант (включая старшего).
23. Библиотекари.
24. Бухгалтер, экономист.
25. Врачи и средний медицинский персонал.
26. Тьютор.
27. Педагог-библиотекарь.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района (далее по тексту - Положение) является Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская средняя общеобразовательная школа» Томского района и определяет наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам учреждения.

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

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

2. Настоящее Положение определяет:

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

3. В учреждении выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

3.1. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

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

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

3.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

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

- за первую категорию – 1350 рублей;

- за высшую категорию – 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

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, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени.

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

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

3.4. Ежемесячные надбавки: за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении; за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях устанавливаются в размерах за один час работы в соответствии с **приложением №1** к настоящему Положению.

3.5. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах: с углубленным изучением отдельных учебных предметов, с профильным обучением устанавливаются в размере за один час работы в соответствии с **приложением №2** к настоящему Положению.

3.6. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам общеобразовательных организаций: за проверку письменных работ (русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия), заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, за осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и т.д. устанавливаются в размерах в соответствии с **приложением №3** к настоящему Положению.

3.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (в зависимости от наполняемости класса при норме 14 человек).

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

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

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

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

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, ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.9. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

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

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

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

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

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

3.10. Библиотечным работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в размере:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;
- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;
- свыше 25 лет - 1560 рублей.

3.11. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих надбавок, указанных в пунктах 3.1., 3.2., 3.4., 3.5., 3.6., 3.7., 3.8., 3.9. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

3.12. Работникам учреждения дополнительно устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

грамоты Министерства образования РФ - 200 рублей,
звание «Почётный работник общего образования», «Отличник просвещения» - 200 рублей,

за наличие грамот, отраслевых и государственных наград, званий работникам по профилю работы – 200 рублей;

педагогическому работнику, проработавшему в учреждении не более 3-х лет, в возрасте до 28 лет включительно, не имеющего статуса «молодой специалист» по Закону Томской области «Об образовании в Томской области» - 500 рублей,

надбавка за классность водителям – 1000 рублей

3.13. В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.14. Виды премий, размер премий, система показателей премирования, категории работников, критерии оценки результатов деятельности работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

3.15. Полномочия по установлению и распределению премиальных выплат возложены на комиссию по установлению и распределению премиальных выплат – далее премиальная комиссия. Состав премиальной комиссии, избирается общим собранием трудового коллектива в количестве от 5 до 7 человек на текущий учебный год, утверждается приказом руководителя, состоит из председателя и членов комиссии.

В состав премиальной комиссии обязательно входят:

- представитель администрации учреждения,
- представитель педагогического состава (в случае если есть дошкольные группы, то представитель от школы и дошкольных групп),
- представитель учебно-воспитательного и обслуживающего персонала,
- председатель профсоюзного комитета, либо иного представительного органа.

Руководитель учреждения по должности является председателем премиальной комиссии и возглавляет заседания по вопросам установления и распределения премиальных выплат.

Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются премиальной комиссией, оформляются письменно протоколом, затем результаты переносятся в трудовые договоры (эффективные контракты), которые подписываются работником и работодателем.

3.16. Для решения спорных вопросов создаётся конфликтная комиссия из числа сотрудников учреждения в количестве не менее трёх человек. Состав конфликтной комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Работники учреждения при необходимости в течение трех последующих рабочих дней после ознакомления с результатами оценки их деятельности, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Конфликтная комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение конфликтной комиссии руководителю организации.

3.17. Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных Порядком премирования работников учреждения в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

В случае, если работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

Приказ на стимулирующие выплаты с внесением корректировок (повышения или понижения выплат отдельным работникам), на персональную премиальную выплату педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

3.18. Документы по установлению и распределению премиальных выплат, а именно: протоколы заседаний премиальной комиссии по распределению премиальных выплат, конфликтной комиссии, хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

Приложение №1

к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская
средняя общеобразовательная школа» Томского района

РАЗМЕР ежемесячной надбавки за 1 час работы за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении; за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	40
Высшая категория, рублей	43,89	39,5	32,92	31,6	26,33	21,94	29,27
1-я категория, рублей	40,86	36,77	30,64	29,42	24,51	20,43	27,26
2-я категория, рублей(соотв.)	37,82	34,04	28,37	27,23	22,69	18,91	25,23
без категории, рублей	29,34	26,41	22,01	21,13	17,60	14,67	16,31

Приложение №2

к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская
средняя общеобразовательная школа» Томского района

РАЗМЕР ежемесячной надбавки за 1 час работы педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	40
Высшая категория, рублей	32,92	29,63	24,69	23,70	19,75	16,13	20,42
1-я категория, рублей	30,64	27,58	22,98	22,06	18,39	14,86	17,87
2-я категория, рублей(соотв.)	28,37	25,53	21,28	20,42	17,02	13,61	15,71
без категории, рублей	22,01	19,81	16,51	15,84	13,21	10,26	10,02

Приложение №3

к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская
средняя общеобразовательная школа» Томского района
РАЗМЕР ежемесячной надбавки

№ п/п	Наименование надбавки	Размер (в %)	Условия назначения	Условия отмены
1	За проверку письменных работ по предметам: Русский язык, Литература, Математика, Алгебра, Геометрия,	10% от оклада х на количество часов	приказом в сентябре на текущий учебный год, может пересматриваться в случае изменения численности класса более чем на 3 учащихся	не выполнение требований по проверке, подтвержденное документами методистов, администрации, иных контролирующих органов за период, в котором выявлены нарушения
	Химия, Биология, Иностранный язык, Физика Начальная школа, История Обществознание География, Информатика Астрономия	5% от оклада х на количество часов	приказом в сентябре на текущий учебный год, может пересматриваться в случае изменения численности класса более чем на 3 учащихся	не выполнение требований по проверке, подтвержденное документами методистов, администрации, иных контролирующих органов за период, в котором выявлены нарушения
2	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: - тематическое оформление помещений - соблюдение чистоты в соответствии с требованиями СанПиН - соблюдение норм ППБ		приказом в сентябре на текущий учебный год	отмена приказа о заведовании кабинетом или нарушение требований, подтвержденное документами администрации или иных контролирующих органов за период, в котором выявлены нарушения
	площадью 48 – 63 м ² ;	10% от оклада		
	площадью 12 - 36 м ² ;	5% от оклада		

3	За руководство методическими объединениями, предметными комиссиями: - планы работ; - протоколы мероприятий; - наличие методических разработок	10% от оклада	приказом в сентябре на текущий учебный год	отмена приказа о руководстве методическими объединениями, предметными комиссиями или нарушение требований, подтвержденное документами администрации или иных контролирующих органов за период, в котором выявлены нарушения
---	--	---------------	--	---

Приложение №4

к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская
средняя общеобразовательная школа» Томского района

Порядок премирования работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турунтаевская
средняя общеобразовательная школа» Томского района

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2. Критерии для премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- выполнение дополнительных поручений;
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- подготовку школы к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций,

выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;

- за интенсивность работы, связанной с большим контингентом учащихся и воспитанников школы; в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, дошкольные отделения, подготовке к новому учебному году;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение общешкольных и окружных мероприятий;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом;
- за высокое качество организации досуга с учащимися в каникулярное время;
- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- за отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование

структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, и т.д.;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП,

действиям в чрезвычайных ситуациях;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за наличие высших школьных наград (премия «Признание») – «Почетный работник школы», «За преданность делу»;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам

работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы по представлению премиальной комиссии.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

Порядок распределения премиальных выплат

1. Распределение стимулирующего фонда осуществляется *премиальной комиссией* (далее - *Орган*).

2. Решение *Органа* правомочно, если на заседании присутствует не менее 50% членов *Органа*, решение принимается простым большинством. Голосование - открытое.

Протокол ведет один из членов *Органа*.

Члены *Органа* обязаны собрать информацию и подготовить аналитический материал по установленным критериям, необходимые для подведения итогов. Оформление итогов производится по форме согласно приложению №2 к данному Порядку.

3. Оценка результатов деятельности каждого конкретного работника учреждения производится по утвержденным критериям балльной системы оценки в соответствии с приложением №1 к данному Порядку.

4. Ежемесячный фонд стимулирования (ФС) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФС} = (\text{ФЗП} / 12 - \text{ШР} - \text{КК} - \text{Молодые} - \text{ФОТр} - \text{ИБ}) \times 0,7,$$

где:

ФЗП – годовой фонд заработной платы учреждения,

12 – количество месяцев в году,

ШР – годовой фонд заработной платы по штатному расписанию,

КК – надбавка за установленные квалификационную категорию,

Молодые – доплата молодым специалистам,

Крук – годовой фонд вознаграждения за классное руководство,

ФОТр – фонд оплаты труда руководителей по штатному расписанию плюс фонд стимулирования руководителя, установленный постановлением Администрации Томского района,

ИБ – иные постоянные стимулирующие выплаты, назначенные приказом руководителя,

0,7 – коэффициент для расчета премиальных выплат.

Рассчитывается ежемесячный фонд стимулирования педагогов (ФСП):

$$(\text{СЗП} \times \text{СКП} - \text{Тарификация} - \text{КК} - \text{Молодые} - \text{ИБ}) \times 0,8 = \text{ФСП}, \text{ где}$$

СЗП – средняя заработная плата педагога, установленная Соглашением с учредителем,

СКП – среднее количество педагогов, рассчитанное учредителем,

Тарификация – расчет ежемесячной заработной платы по тарификации,

КК – доплаты за квалификационные категории, установленные приказом,

Молодые – доплата молодым специалистам, установленные приказом,

ИВ – иные постоянные стимулирующие выплаты, установленные приказом руководителя,

0,7 – коэффициент для расчета премиальных выплат.

5. Расчет стоимости 1-го балла на текущий учебный год для педагогов (СБП):

$\text{ФСП} : \text{КБ} : \text{СКП} = \text{СБП}$, где

ФСП - фонд стимулирования педагогов,

СКП – среднее количество педагогов, рассчитанное учредителем,

КБ – количество баллов, которое максимально может заработать педагог ежемесячно.

6. Расчет стоимости 1-го балла на текущий учебный год для иных работников (СБ):

$(\text{ФС} - \text{ФСП}) : \text{КБ} : \text{СКР} = \text{СБ}$, где

ФС - ежемесячный фонд стимулирования,

ФСП - фонд стимулирования педагогов,

СКР - среднее количество иных работников, рассчитанное учредителем,

КБ – количество баллов, которое максимально может заработать педагог ежемесячно

7. Размер выплат конкретному работнику рассчитывается в соответствии с полученным количеством баллов и ценой 1-го балла.

8. Основанием для издания приказа является протокол премиальной комиссии.

В протоколе обязательно приводится таблица расчетов баллов по установленным критериям.

Протокол доводится до сведения работников учреждения путем размещения его на информационной доске в учительской комнате.

**Критерии
оценки работников за результаты и качество деятельности**

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
1	Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися (подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д.) Не менее 1 часа в неделю	2
	<i>1.1. Школьные предметы и другие образовательные (воспитательные) направления</i>	2
2	Организация и проведение дополнительных занятий с учащимися по подготовке к итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ	2
3	Выбор предмета для сдачи экзамена в период итоговой аттестации:	3
	3.1. 100 % учащихся	3
	3.2. 50 % учащихся и больше	2
	3.3. 25 % учащихся и больше	1
4	Положительная динамика количества учащихся, повысивших итоговую (годовую) отметку по преподаваемому педагогом предмету в течение 3-х последних лет.	5
	4.1. Наблюдается повышение качества и степени обученности у более половины обучающихся в классах, где работает учитель (в том числе по результатам независимого контроля).	3
	4.2. Отсутствие неуспевающих по итогам учебного года, в том числе учащихся, отчисленных или переведенных в другие ОУ.	2
5	Результаты обученности на «4» и «5» выше средних значений по муниципальному образованию (по итогам независимого контроля).	10
	Учителя математики, русского языка, литературы, иностранных языков на «4» и «5» больше 50 %	10
	Учителя естествознания и обществознания на «4» и «5» больше 60 %	10
	Учителя технологии и физической культуры на «4» и «5» больше 80 %	10
	Учителя начальных классов на «4» и «5» больше 70 %	10
	Учителя предметов художественно-эстетического цикла на «4» и «5» больше 80 %	10
6	Высокая доля обучающихся, получивших по результатам итоговой аттестации отметки «4» и «5»	15
	Доля учащихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 60 %	15
	Доля учащихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 40 %	10
7	Уровень достижений обучающихся по результатам ЕГЭ	25
	На уровне минимального количества баллов и менее 50 % от макс. балла	5

	<i>по региону</i>	
	<i>50-65% от макс. балла по региону</i>	10
	<i>66 -80% от макс. балла по региону</i>	16
	<i>81-100% от макс. балла по региону</i>	25
8	Результативность участия обучающихся, принимающих участие в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях (в том числе обучающихся представивших творческие работы, выполненные под руководством учителя).	10
	<i>Наличие победителей и призеров очных предметных олимпиад, творческих конкурсов и соревнований муниципального уровня</i>	3
	<i>Наличие победителей и призеров очных предметных олимпиад, творческих конкурсов и соревнований регионального уровня.</i>	5
	<i>Наличие победителей и призеров очных предметных олимпиад, творческих конкурсов и соревнований всероссийского уровня.</i>	10
9	Использование учителем современных (развивающих, проектных, исследовательских и др.) образовательных технологий в процессе обучения по предмету и воспитательной работе.	2
	<i>Учитель использует разработанную (собственную) и/или общественно признанную авторскую методику (технология).</i>	до 2
	<i>В процессе обучения по предмету учителем применяются ИКТ (обучающие, тестовые, мультимедиапрограммы).</i>	3
10	Реализация образовательной программы повышенного уровня.	2
	<i>Стабильно высокая степень обученности учащихся по профильным предметам (учебным курсам) в классах с углубленным изучением предметов и профильных классах.</i>	2
11	Результат представления педагогического опыта на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	7
	<i>Победитель или призер очных профессиональных конкурсов на муниципальном уровне</i>	3
	<i>Победитель или призер очных профессиональных конкурсов на региональном уровне</i>	5
	<i>Победитель или призер очных профессиональных конкурсов на всероссийском уровне</i>	7
12	Результативность участия в рекомендованных мероприятиях, утвержденных Приказом Управления образования Томского района	15
	<i>Победитель или призер в рекомендованных мероприятиях, утвержденных Приказом Управления образования Томского района на муниципальном уровне</i>	5
	<i>Победитель или призер в рекомендованных мероприятиях, утвержденных Приказом Управления образования Томского района на региональном уровне</i>	7
	<i>Победитель или призер в рекомендованных мероприятиях, утвержденных Приказом Управления образования Томского района на региональном уровне</i>	15
	<i>Грантовая поддержка учителя на основе общественного признания (Лауреат премии Администрации Томской области, «Человек года», Победитель конкурсов в рамках ПНПО; получатель грантов общественных организаций и фондов и т.д.).</i>	10
13	Активное участие педагога в методической и экспертной работе (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города, области).	2

	<i>Наличие значимых результатов (авторские разработки, публикации, проекты) работы методического объединения, возглавляемого педагогов (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города).</i>	до 2
	ИТОГО	100

Приложение № 2

к Порядку распределения премиальных выплат

№ п/п	Виды премиальных выплат	Наименование должности	Показатели деятельности для выплаты премии	Периодичность выплаты	Размер выплаты, руб.	Количество баллов ¹
1	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)					
2	Премия за качество выполняемых работ					
3	Премия за выполнение особо важных и срочных работ					

¹ Столбец заполняется в случае введения бальной оценки результатов деятельности работников