

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. БЕЛГАТОЙ  
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»  
(МБОУ «СОШ с. Белгатой Шалинского муниципального района»)**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профсоюза  
\_\_\_\_\_ З.Б. Киндаров  
28.08.2020

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «СОШ с. Белгатой»  
\_\_\_\_\_ А.С. Масаев  
Приказ № 99 от 28.08.2020

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете школы  
(протокол №1 от 27.08.2020)

№15

**Положение  
об оплате труда работников**

**1. Общие положения**

1. Оплата труда работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с.Белгатой Шалинского муниципального района» (далее - МБОУ «СОШ с.Белгатой») предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации и Чеченской Республики.
2. Оплата труда работника МБОУ «СОШ с.Белгатой» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады, ставки заработной платы являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда. Заработная плата работников МБОУ «СОШ с.Белгатой» не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально - квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашением, приказами директора в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, а также настоящим Положением.
4. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

7. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), за выполнение функций классного руководителя, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

## **2. Основные условия оплаты труда**

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «СОШ с.Белгатой» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

9. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

10. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

## **3. Порядок исчисления заработной платы**

11. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = (S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч}) + V_{ком} + V_{стим.}, \text{ где :}$$

$M_{з.пл.}$  - месячная заработная плата учителей;

S з.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

Нч - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

V<sub>ком.</sub> - выплаты компенсационного характера;

V стим,- выплата стимулирующего характера.

12. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемому на условиях внешнего совместительства;

2) учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

13. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения в пределах установленной нормы часов.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, свыше нормы часов за ставку заработной платы может устанавливаться в исключительных случаях по производственной необходимости с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

14. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

15. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

16. Преподавательская работа по договору семейного обучения, выполненная сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачивается дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

17. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены оплаты учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

18. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

19. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на семейном обучении сверх объема, установленного им при тарификации;

3) При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

20. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

22. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

#### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Условия, предельные размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и конкретизируются приказами директора.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Перечень работ, за которые производятся выплаты компенсационного характера, а также размеры выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 №5 и 54 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяются путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительностью рабочей недели.

2) Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическим работникам за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

а) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - 20%

б) за работу в специальных (коррекционных) классах - 20%.

### **6. Виды выплат стимулирующего характера**

отчетных, аналитических материалов и/или выполнении важных работ в режиме ограниченного времени.

Выплаты за сложность, напряженность и за выполнение особо важных (срочных) работ, их размер в пределах установленного настоящим Положением предела и длительность их начисления устанавливаются руководителем учреждения;

3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортзалами, пришкольными участками - педагогическим работникам школы при наличии соответствующей документации по кабинету(паспорта);

4) за классное руководство - педагогическим работникам дифференцированно по ступеням обучения;

5) за проверку письменных работ - педагогическим работникам дифференцированно в зависимости от специфики преподаваемых учебных предметов;

б) за руководство школьными методическими объединениями, педагогическим работникам, функционально обеспечивающим руководство структурными подразделениями, входящими в организационную структуру управления учреждением;

27. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивности и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие учёной степени, почётного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников;
- б) выплаты молодым специалистам;
- 7) премиальные выплаты по итогам работы.

28. Условия, предельные размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чеченской республики и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются приказами директора и в трудовых договорах работников.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

Выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим педагогическую нагрузку меньше ставки заработной платы, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарификационной педагогической нагрузки (за исключением учителей начальных классов).

Выплата за проверку письменных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом тарифицированной педагогической нагрузки.

Перечень работ, за которые производятся выплаты стимулирующего характера, а также предельные размеры выплат приведены в приложениях 4-5 к настоящему Положению.

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- 1) за сложность, напряженность - педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при выполнении работ высокого уровня сложности и ответственности, непосредственно обеспечивающих стабильное функционирование учреждения, и/или сопровождающихся высоким уровнем конфликтности;
- 2) за выполнение особо важных (срочных) работ - административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

за работу в инновационном режиме, за разработку документов стратегического значения (программы развития, образовательной программы, организационно-распорядительных документов, программ и подпрограмм и др.), подготовку внеплановых отчетных, аналитических материалов и/или выполнении важных работ в режиме ограниченного времени.

Выплаты за сложность, напряженность и за выполнение особо важных (срочных) работ, их размер в пределах установленного настоящим Положением предела и длительность их начисления устанавливаются руководителем учреждения;

3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, спортзалами, пришкольными участками - педагогическим работникам школы при наличии соответствующей документации по кабинету (паспорта);

4) за классное руководство - педагогическим работникам дифференцированно по ступеням обучения;

5) за проверку письменных работ - педагогическим работникам дифференцированно в зависимости от специфики преподаваемых учебных предметов;

6) за руководство школьными методическими объединениями, педагогическим работникам, функционально обеспечивающим руководство структурными подразделениями, входящими в организационную структуру управления учреждением;

7) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований - учителям физической культуры за выполнение обозначенной работы сверх тарифицированной педагогической нагрузки.

Выплаты, обозначенные в п.п.3-7 п.34 устанавливаются приказом директора на учебный год в период составления тарификации.

При наличии экономии фонда оплаты труда или его недостаточности размер выплат за качество выполняемых работ может быть пропорционально увеличен в пределах, установленных настоящим Положением, уменьшен либо выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

31. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, за непрерывный стаж работы и выслугу лет, за квалификационную категорию устанавливаются с момента подтверждения оснований для выплаты соответствующими документами.

Выплаты за непрерывный стаж работы и квалификационную категорию устанавливаются по основной педагогической должности.

32. Порядок выплаты надбавки молодым специалистам устанавливается в соответствии с Положением о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений

33. Премияльные выплаты - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение результатов труда МБОУ «СОШ с.Белгатой», определенных в Приложении 3 к настоящему Положению. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Премирование

производится по результатам работы за отчетный период (квартал, год), а также в связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и профессиональными праздниками.

Размер премии индивидуально для каждого работника определяется директором школы по представлению предложений его заместителями или профсоюзным органом, исходя из размеров личного трудового вклада работника в развитие/обеспечение функционирования учреждения.

Индивидуальные премии максимальными размерами не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премия может не выплачиваться работникам, получившим дисциплинарное взыскание за отчетный период (квартал).

Для премиальных выплат по итогам работы за отчетный период руководитель учреждения централизует до 5 процентов надтарифного фонда оплаты труда учреждения.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

35. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в том числе за несвоевременное и/или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, отказ работника от выполнения определенной работы, а также за нарушение Устава МБОУ «СОШ с.Белгатой» и правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Решение об увеличении, снижении или лишении выплат работникам принимается директором на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Директор обязан уведомить работника в письменной форме об изменении размера доплат и надбавок как существенных условий труда, закрепленных в трудовом договоре, не позднее, чем за 2 месяца до выхода соответствующего приказа.

## **7. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала**

36. Заработная плата директора образовательного учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения и закрепляются в штатном расписании и трудовом договоре.

38. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

39. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учетом раздела 6 настоящего Положения и закрепляются приказом директора и в трудовом договоре.

40. Заместителям директора, ведущим педагогическую деятельность, стимулирующие и компенсационные выплаты по совмещенной педагогической должности производятся:

1) в соответствии с п.п.3-7 п.34 по результатам тарификации, на основании приказа директора;

2) в соответствии с п.34 по результатам мониторинга на основании приказа директора;

3) за непрерывный стаж работы и квалификационную категорию с момента подтверждения оснований для выплат соответствующими документами.

41. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

## **8. Заключительные положения**

42. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

43. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

44. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований учреждения и средства, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на оплату труда штатных и внештатных сотрудников, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

45. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

46. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по

согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения или по представлению представительного органа трудового коллектива (профсоюзного органа или Общего собрания работников МБОУ «СОШ с.Белгатой»),

47. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом органа районной Администрации города Шали - Управления по делам образования города Шали на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

48. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ с.Белгатой»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат компенсационного характера	Категории работников	Размеры
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
За вредные условия работы	Все работники	12% от должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест)
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
Районный коэффициент	Все работники	25% от фактического месячного заработка
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, педагогические работники	До 100% от должностного оклада по совмещенной должности
Доплата за расширение зон обслуживания, в том числе		До 100% от должностного оклада
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		До 100% от должностного оклада
Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни		В соответствии со ст. 153 ТК РФ
Доплата за работу в ночное время	Отдельные категории работников (сторожа)	35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время
Повышенная оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому больных детей	20% от должностного оклада
	Учителя, работающие в С(К)0 классах	20% от должностного оклада

**Приложение 2**

к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ с.Белгатой»  
Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ с.Белгатой»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50% от должностного оклада
3)	За заведование:	
	Учебными кабинетами	До 10% от должностного оклада
	спортзалом	До 15% от должностного оклада
	Учебными мастерскими	До 20% от должностного оклада
	Комбинированными мастерскими	До 40% от должностного оклада
4)	За классное руководство:	
	1-4 классы	До 20 %
	5-11 классы	До 25% от должностного оклада учителя
5)	За выполнение функций классного руководителя <sup>1</sup>	1000 рублей
6)	За проверку письменных работ:	
	Учителям начальных классов	До 10%
	Учителям, ведущим часы по предметам	
	-русский язык и литература	До 15%
	-математика	До 10%
	-иностраный язык, черчение, география, химия, физика,	До 10%

	история, информатика, биология	До 5% от ставки
7)	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, организацию спортивных соревнований	До 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	До 100% от должностного оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания: - «Отличник народного просвещения РФ»  - «Заслуженный учитель РФ»	До 10%  должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	-за 2 квалификационную категорию  -за 1 квалификационную категорию  -за высшую квалификационную категорию	До 10%  До 20%  До 30% от должностного оклада
5.	Выплата молодым специалистам	
1)	Ежемесячная надбавка педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания (в течении трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	До 30% от должностного оклада
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	В процентном или абсолютном выражении в пределах фонда оплаты труда

к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ с.Белгатой»

Категории работников	Показатели
<p>Педагогические работники</p>	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий. За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы.</p> <p>За активное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
<p>Административно-управленческий персонал, заместитель директора по АХЧ, заместитель главного бухгалтера</p>	<p>При достижении учащимися высоких показателей в образовании.</p> <p>При достижении образовательным учреждениями высоких показателей по направлениям деятельности.</p> <p>За высокое качество подготовки документов стратегического значения (программа развития, образовательная программа, подпрограммы и др.) За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий.</p> <p>За качественную подготовку мероприятий с участниками образовательного процесса.</p> <p>За высокие показатели образовательной</p>

	<p>деятельности и результативность работы.</p> <p>За подготовку к участию учащихся и педагогических работников в конкурсных мероприятиях, за подготовку конкурсных материалов различного уровня по направлениям деятельности образовательного учреждения (призовые места, лауреатство, массовость).</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста), профессиональными праздниками и достижением высоких результатов в работе.</p>
<p>Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</p>	<p>При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины. ;</p> <p>За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.</p> <p>За высокий уровень организации работы по финансово-экономическому направлению.</p> <p>За высокое качество в обеспечении санитарно-технического состояния помещений и территории.</p> <p>За подготовку школы к новому учебному году.</p> <p>За высокие показатели профессиональной деятельности и результативности работы.</p> <p>За проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению функционирования здания.</p> <p>В связи с юбилеями (50 лет, дата достижения пенсионного возраста) и достижения высоких результатов в работе.</p>