

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 39

СОГЛАСОВАНО
общим собранием коллектива
МБОУ СОШ № 39

_____ Е.Д.Ким

09 января 2023 г.
Приказ № 1

Протокол № 2 от 09 января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 39

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 39 г. Хабаровска (далее Положения) разработано в соответствии с постановлением администрации г. Хабаровска от 21.12.2021 № 4680 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений г. Хабаровска, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, и в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 756 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г.Хабаровска».

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в [приложении N 1](#) к настоящему постановлению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия ([приложение № 2](#) к настоящему Положению).

2.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

2.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат приведены в [приложении № 4](#)

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Хабаровска ([приложение № 3](#) к настоящему Положению).

Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в абсолютном размере, в баллах и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

Приложение N 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
МБОУ СОШ № 39

Размеры
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную
категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный"

в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители, заместители руководителей
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение N 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера
МБОУ СОШ № 39

Перечень
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся
квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы иску есть, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

начального или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение N 3
к Положению о выплатах стимулирующего характера
МБОУ СОШ № 39

Порядок
назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных
и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования
администрации города Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска (далее - учреждений), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 30%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 25%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 35%

1.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам общеобразовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;

- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- краевом государственном бюджетном учреждении "Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении "Центр развития образования";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и

пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной надбавки производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей учреждений системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение N 4
к Положению о выплатах стимулирующего характера
МБОУ СОШ № 39

**Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ № 39**

Административно-управленческий персонал

1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

	Показатели (составляющие)	Оценка в рублях	Периодичность оценивания
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
2	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д)	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
5	Организация пропускного и внутриобъектного режимов	от 1 000 до 10 000	ежемесячно

	Показатели (составляющие)	Оценка в рублях	Периодичность оценивания

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части

	Показатель (составляющие)	Оценка в рублях	Период действия
1	Укрепление и сохранение материально-технической базы (школьного оборудования, техники, мебели, инвентаря и др.)	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
2	Организация работы по экономии энергоресурсов, ресурсов теплоснабжения и водоснабжения	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
3	Качественное ведение деловой документации, эффективная работа с подрядными организациями, разъездной характер работы	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4	Организация пропускного и внутриобъектного режимов	от 1 000 до 10 000	ежемесячно

2. Педагогический персонал

2.1. Учителя

	Показатель (составляющие)	Оценка в рублях	Период действия
1	Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам контрольных работ, результатам аттестации, административных контрольных срезов и других форм независимой оценки качества образования	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2.	Активное использование информационно-коммуникационных	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

	Показатель (составляющие)	Оценка в рублях	Период действия
1	Общие показатели успеваемости и качества знаний учащихся по результатам контрольных работ, результатам аттестации, административных контрольных срезов и других форм независимой оценки качества образования	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
	технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку		
3.	Создание условий безопасного пребывания учащихся в школе, сохранение здоровья учащихся, работа с родителями	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4.	Исполнительская дисциплина (посещение совещаний, педагогических советов, своевременная сдача отчетности, участие в мероприятиях различного уровня: семинарах, конференциях, собраниях, общих собраниях коллектива, внеклассных мероприятиях и др.)	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
5	Руководство школьным спортивным клубом	от 625 до 2 000	ежемесячно
6	Тестирование обучающихся по выполнению нормативов ГТО	от 1 000 до 2 000	ежемесячно
7	Успешное выполнение нормативов комплекса ГТО	от 1 000 до 2 000	ежемесячно
	осуществление наставнической деятельность	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

2.2. Социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, учитель логопед

	Показатель (составляющие)	Оценка в рублях	Период действия
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2	Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки воспитанникам. Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
3.	Конструктивное взаимодействие с родителями учащихся, высокий уровень и способ разрешения конфликтных ситуаций	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

	сохранению здоровья учащихся и профилактика вредных привычек		
5.	Эффективное использование современных методик в организации работы логопедического пункта	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Заведующий библиотекой, библиотекарь

	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
1.	Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2.	Обновление фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
3.	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4.	Положительная динамика посещений школьной библиотеки, наличие процедур изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, город, район и т.д.), проведение выставок	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

3.2 Специалист по кадрам, секретарь-машинистка

п/п	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
1.	Эффективное использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

п/п	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
4.	Работа с архивом, социальными организациями	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

3.3. Программист

п/п	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
1.	Эффективное использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2.	Качественное и своевременное выполнение работ по сопровождению функционирования официального сайта школы	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
3.	Увеличение объема работ, связанной с обслуживанием компьютерной и цифровой техники	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
4.	Организация работы по повышению уровня знаний педагогического персонала в области информационных технологий	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

3.4. Лаборант

1.	Сохранность и экономичное использование подотчетных материальных ресурсов	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
2.	Организация бесперебойной работы учебного процесса	от 1 000 до 5 000	ежемесячно
3.	Отсутствие нарушений техники безопасности	от 1 000 до 5 000	ежемесячно

4. Младший обслуживающий персонал

Рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, вахтер, гардеробщик

	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
1	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	от 1000 до 15 000	ежемесячно
2	Качественное обслуживание участка работы, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской	от 1 000 до 15 000	ежемесячно

	Критерии	Оценка в рублях	Период действия
	дисциплины, замечаний со стороны руководителя		
3	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ, проведение озеленения территории, улучшение внешнего вида закрепленного участка работы	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
4	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН и своевременное проведение генеральных уборок	от 1 000 до 10 000	ежемесячно
5	Своевременное и качественное выполнение срочных работ, работ, связанных с аварийными ситуациями, работ, выполненных по предписаниям пожарной инспекции, Роспотребнадзора)	от 1 000 до 10 000	ежемесячно

5. Работники школы

5.1. Проявление профессионализма, собственной инициативы к повышению качества образовательного процесса, высокий уровень исполнительской дисциплины, результативность и эффективность выполнения должностных обязанностей.

Стимулирующая выплата до 20 000 рублей.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 628506515016902569792391934856447641823023447146

Владелец Ким Елена Дмитриевна

Действителен с 19.11.2024 по 19.11.2025