# Муницинальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" (МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД»)

#### **ПРИКАЗ**

" 3/" 05 2023

г.Ноябрьск

№ 199-011

Об утверждении порядка определения и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, распоряжением Администрации города Поябрьска от 03.03.2022 № 11-290 «О внесении изменений в отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без понечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск, утвержденное постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № II-42», руководствуясь Уставом школы

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1. Утвердить порядок определения и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (приложение № 1).
- 2. Считать утратившим силу пункт 2 приказа приказ от 02.09.2022 №218-од «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьек»
- 3. Настоящий приказ вступает в силу и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2023.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

«СОШ № 10 с

Директор школы

М.Н. Шафран

#### ПОРЯДОК

определения и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Порядок определения и установления вышат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением физики и технических дисциплин" муниципального образования город Ноябрьск (далее Порядок, МБОУ «СОП №10 с УИФ и ТД», стимулирующие выплаты) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № П-42 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без понечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск».
- 1.2. Настоящий Порядок разработан в целях развития кадрового потенциала работников МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД», мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.
- 1.3. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
- а) объективность размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
  - г) своевременность вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
- 1.4. Для установления работникам МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) в МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» создается комиссия по установлению выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» (далее комиссия).
- 1.5. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам установления стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД».
- 1.6. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется на основании приказа директора МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД».
- 1.7. Состав комиссии избирастся Общим собранием работников МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» и утверждается приказом директора МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД». В состав комиссии входят представители Управляющего совета, первичной профсоюзной организации и трудового коллектива.
- 1.8. Комиссию возглавляет председатель комиссии, избираемый на первом заседании комиссии открытым голосованием из числа членов комиссии простым большинством голосов от

числа присутствующих на заседании членов комиссии. Председатель комиссии назначает секретаря комиссии.

- 1.9. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости. Заседания комиссии назначает и ведет председатель комиссии.
- 1.10. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов комиссии. При голосовании каждый член комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

Решение комиссии оформляется протоколом и направляется директору МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» для издания соответствующего приказа.

## 2. Порядок определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

- 2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности труда (приложение №1):
  - 2.1.1. Работников (кроме заместителей руководителя):
- -реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников (обучающихся), педагогические проекты, социальные проекты и др.);
- достижение высоких результатов участия обучающихся в интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, смотрах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (очно,заочно);
- -достижение высоких результатов обучающихся в олимпиадах на муницинальном, региональном и федеральном уровнях (очно, заочно);
- —организационно-техническое, технологическое и информационно-методическое сопровождение мероприятий по проведению олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие выдающихся способностей;
- -достижение высоких результатов участия обучающихся в исследовательских и проектных работах на муницинальном, региональном и федеральном уровнях (очно, заочно);
- -достижение высоких результатов в соревнованиях обучающихся на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (очно, заочно);
- -успешное участие обучающихся в конференциях, семинарах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (очно, заочно);
- -участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений воспитанников (обучающихся);
- -организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (обучающихся);
  - -работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - -организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- -создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинстов, групновых и др.)
  - -создание и развитие технологических и информационных ресурсов.
  - 2.1.2. Заместителей руководителя:
- -организационно-управленческая деятельность (обеспечение информационной открытости образовательной организации, внедрение современных механизмов управления и др.);
  - -обеспечение доступности и качества обучения и воспитания;
- -финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина (динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов и др.);

- -деятельность, направленная на работу с кадрами.
- 2.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» при наличии средств на данные выплаты.
- 2.3. В связи с тем, что у недагогических работников разные должностные оклады, а работу выполняют в одинаковом объеме, следовательно оплата должна быть одинаковая. Считать стоимость 1% исходя из стоимости 1% от должностного оклада (ставки).
- 2.4. После увеличения нагрузки в течение учебного года или индексации окладов, процент может быть пересмотрен.
- 2.5. При наличии средств доплачивать в разовых премиях интенсивность труда работникам, у которых интенсивность превышает максимальный предел (30%).
- 2.6. Максимальный размер надбавки за интенсивность труда у специалистов, служащих, рабочих составляет до 30%, у заместителей руководителя до 70% от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 2.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (далее премия) устанавливается работникам МБОУ «СОПІ №10 с УИФ и ТД» по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поопцрения работников за оперативность и качественный результат труда с учетом особенностей и ноказателей:
  - 2.7.1. Для работников (кроме заместителей руководителя):
  - -нобеды в очных конкурсах, смотрах на уровне города, округа, России;
- -участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения;
- -иные действия, направленные на инновационное развитие, повышение эффективности деятельности МБОУ «СОП №10 с УИФ и ТД».
  - 2.7.2. Для заместителей руководителя:
- -оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования;
- -иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность и новышение эффективности управления.
- 2.8. Премия устанавливается сдиновременно решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора МБОУ «СОП №10 с УИФ и ТД».
- 2.9. Максимальный размер премии составляет до 100% от должностного оклада работника МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 2.10. Конкретный размер премии определяется по показателям, указанным в п. 2.4 настоящего Норядка, и исчисляется в процептном отношении к должностному окладу соответствующего работника МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» при наличии средств в МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» на данные выплаты.
- 2.11. Вопрос о снятии (или пеустановлении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение комиссии на основании приказа МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» о дисциплинарном взыскании работнику МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» (при наличии дисциплинарного взыскания).

### 3. Порядок определения и установления выплат за качество выполняемых работ

- 3.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие класспости;
- надбавка за наличие ведометвенного знака отличия;
- надбавка за наличие почетного звания, ученой степени;
- надбавка за наличие государственной награды.
- 3.2. Падбавка за наличие квалификационной категории выплачивается ежемесячно педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276:
  - первая квалификационная категория 9% от должностного оклада (ставки);
  - высшая квалификационная категория 15% от должностного оклада (ставки).
- 3.3. В случае, если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за наличие квалификационной категории начисляется с учетом нагрузки.
- 3.4. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия устанавливается ежемссячно работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР в размере 9% от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более чем на одну ставку, заместителям руководителя в размере 2 000 рублей.
- 3.5. Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается работникам ежемесячно:
- при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук в размере 117% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 12 200 рублей.
- при паличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук в размере 87% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 8 000 рублей.
- 3.6. Надбавка за наличие государственной награды устанавливается работникам ежемесячно при наличии государственной награды в размере 57% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 4 000 рублей.
- 3.7. При возникновении у работника права на нолучение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.
- 3.8. Надбавка за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды производится по основному месту работы на фактическую нагрузку, по не более, чем на 1 ставку.

## 4. Порядок определения и установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. При установлении выплаты за выслугу лет для работников МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД», отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, недагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно недагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

- 4.2. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику при наличии (достижении) определенного стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД»; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в МБОУ «СОП №10 с УИФ и ТД» в течение трех месяцев после увольнения из армии (пе считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым пеобходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.
- 4.3. Выплата за выслугу лет выплачивается работникам ежемесячно при наличии стажа работы более 10 лет в размере 3% от должностного оклада (ставки).
- 4.4. В случае если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за выслугу лет начисляется с учетом нагрузки.
- 4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается решением комиссии по установлению стажа, созданной в МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД», на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа директора МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД».
- 4.6. Для изменения размера оплаты труда работника МБОУ «СОП №10 с УИФ и ТД» в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой стенени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

#### 5. Порядок определения и установления премиальных выплат по итогам работы

- 5.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (далее премия за выполнение ОВЗ), по итогам работы за период (квартал, год, учебный год) устанавливается директором на основании ходатайств заместителей директора и руководителей ПІМО в соответствии с вкладом (степенью участия) в выполнение работы (мероприятия, задания) в процентном отношении к должностному окладу за успешное выполнение (достижение) следующих показателей эффективности деятельности (работы) и качества труда («критерии» приложение №2).
- организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, новлиявших на развитие МБОУ СОШ №10 и системы образования города (открытые уроки, мастер-классы, представление оныта работы, паставничество и др.) до 20% от должностного оклада;
- достижение высоких результатов по итогам месяца, квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д. до 20% от должностного оклада;
- подготовка победителей, призеров очных и значимых заочных международных, всероссийских, региональных, городских олимпиад, соревнований, конкурсов и др. до 20% от должностного оклада;
- личное достижение работника по итогам конкурсных мероприятий (олимпиады, конкурсы) до 20% от должностного оклада;
- участие в городских профсоюзных мероприятиях (Спартакиада, КВН, фестиваль творчества «Весенняя капель» и т.п.) до 20% от должностного оклада;

- руководство временными экспертными, творческими группами; работа в составе группы специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников; работа в составе жюри, экспертов городских олимпиад, конкурсов, марафонов и т.н. до 20% от должностного оклада;
- обеспечение информационной открытости образовательной организации до 20% от должностного оклада;
  - качество среднего и общего образования до 20% от должностного оклада;
  - выполнение обязанностей сверх должностных до 20% от должностного оклада;
- 5.2. Размер премии за период устанавливается решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов (ходатайств) и выплачивается на основании приказа директора школы при наличии средств организации на данные выплаты.
- 5.3. Максимальный размер премии составляет до 100% от должностного оклада руководителей организаций с учетом районного коэффициента и процептной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 5.4. Конкретный размер премии определяется по ноказателям, указанным в н. 3.1. настоящего Порядка, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу соответствующего работника при наличии средств организации на данные выплаты.
- 5.5. Работникам МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД», состоящим в трудовых отношениях с организацией, ежегодно, на основании приказа директора МБОУ «СОШ №10 с УИФ и ТД» осуществляется премиальная выплата по итогам учебного года (ко Дию учителя) в размере 100% от должностного оклада, ставки. Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.