

369 РАССМОТРЕНО
На заседании трудового
коллектива МАОУ СОШ № 2
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
(протокол от 22.12.25 № 7)

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового
коллектива МАОУ СОШ № 2
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
Медведева Ф.Ш. Медведева
«23» 12 2025 года

УТВЕРЖДЕНО
МАОУ СОШ № 2
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
(приказ 23.12.25 № 265)

ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (МАОУ СОШ № 2 ЗАТО Межгорье)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа закрытое административно-территориальное образование город межгорье Республики Башкортостан, утвержденное Постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 31.04.2014 № 1006 (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 07.10.2019 № 1117 «О мерах повышения оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан».

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия материального стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее МАОУ СОШ № 2), в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации Российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда, активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.3. Гарантиями оплаты труда является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплата труда, учитывающая количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением.

1.4. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников школы, установления им персональных повышающих коэффициентов.

1.5. Для распределения премиальных выплат привлекается Совет трудового коллектива школы.

1.6. Вид и размер материального стимулирования, предусмотренный настоящим положением, предоставляемый работникам, устанавливается приказом директора МАОУ СОШ № 2.

1.7. Настоящее Положение утверждается директором и согласовывается с Советом трудового коллектива. Общественный контроль над соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Советом трудового коллектива.

1.8. К выплатам стимулирующего характера относится:

- Выплаты по повышающим коэффициентам;
- Премии;
- Другие выплаты.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МАОУ СОШ № 2 исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАОУ СОШ № 2.

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы работникам школы устанавливаются на основании расчета показателей заместителей директора школы по УВР и ВР из материалов, представленных по форме в соответствии с утвержденными критериями мониторинга результативности и качества деятельности.

2.3. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на учебный год или на период выполнения конкретной работы.

2.4. Расчет размера премиальных выплат по результатам работы сотруднику и обоснование данного расчета производится Советом трудового коллектива школы.

2.5. Премии устанавливаются в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается директором школы по согласованию с советом трудового коллектива и оформляется приказом.

2.6. Произведенный Советом трудового коллектива расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем совета трудового коллектива и секретарем. Протокол направляется директору школы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.7. Совокупный размер премий, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.8. К работникам школы, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в связи с нарушением работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения порученной работы.

2.9. Порядок установления и размера премиальных выплат, персонального повышающего коэффициента директору школы определяет Отдел образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

2.10. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) выплаты по повышающему коэффициенту работникам культуры;

е) выплаты по повышающему коэффициенту работникам библиотек;

ж) выплаты по повышающему коэффициенту медицинским работникам;

з) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

и) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

к) выплаты по повышающему коэффициенту учителям и преподавателям образовательных учреждений, с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и

(или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе;

л) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

м) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Отделом образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан. Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Таким категориям работников отдельные виды стимулирующих выплат могут предусматриваться в полном размере при установлении локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором условий их осуществления.

2.11. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	Первая квалификационная категория	0,27
2	Высшая квалификационная категория	0,424
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154

6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193
---	---	-------

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслугу лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.12. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях, устанавливается в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник – молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской

службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не являются основаниями для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В 5-летний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.13. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в МАОУ СОШ № 2, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

2.14. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

2.15. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", – 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

- учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

- ведущий – 0,154;

2.17. Повышающий коэффициент работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 0,154;
- от 10 до 15 лет – 0,193;
- от 15 до 20 лет – 0,27;
- 20 лет и выше – 0,308.

2.18. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к ставке заработной платы, окладу.

2.19. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается учителям и преподавателям образовательных учреждений с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

2.20. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с критериями.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата:

- месяц,
- квартал,
- полугодие,
- 9 месяцев,
- год

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения Совета трудового коллектива работников (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим

работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.

Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников приведен с следующей таблице:

	критерии	баллы
Педагогические работники		
1.	Участие в профессиональных конкурсах	3 (дистанционного - 2)
	Победитель /призер профессионального конкурса	4 (дистанционного- 3)
	Победитель профессионального конкурса (очный конкурс, муниципальный этап)	4
	Призер профессионального конкурса (очный конкурс, муниципальный этап)	3
	Победитель профессионального конкурса (очный конкурс, региональный этап)	15
	Призер профессионального конкурса (очный конкурс, региональный этап)	10
2	Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет-сайтах	5
3	Участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе, семинарах, мастер- классах и т.д. (муниципальный уровень)	3
4	Участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе и т.д. (региональный, Всероссийский уровень)	5
5	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, собственных электронных образовательных ресурсов	5
6	Руководство ШМО, ГМО.	3
7	Участие обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников	86-90% - 5, 80-85% - 4 менее - 0 б.
	Участие в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	4
	Участие в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников	5
	Победители муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	5
	Призеры муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	3
	Победители регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	15
	Призеры регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10
8	Победители и призеры конкурсов, олимпиад, НПК (республиканский, Всероссийский уровень)	9
9	Победители и призеры конкурсов, олимпиад, НПК (муниципальный уровень)	5
10	Участие в городских мероприятиях (фестивалях, соревнованиях и т.д.)	5
11	Обучение учащихся по предмету на образовательных	7

	платформах Центра развития талантов «Аврора», «Сириус» и т.д.	
12	Система работы по подготовке классов к государственной итоговой аттестации	7
13	Качество обучения по предмету по результатам государственной итоговой аттестации обучающихся	86-100% - 5 75-85% - 4 60-74% - 3, 50-59% - 2, менее - 0
14	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ высокие баллы:	
	Наличие выпускников, набравших 100 баллов	10 (за каждого ученика)
	Наличие выпускников, набравших более 90 баллов	7 (за каждого ученика)
	Наличие выпускников, набравших более 80 баллов	5 баллов
15	Наличие выпускников по предмету получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ высокие баллы	5
16	100% успеваемость по итогам ЕГЭ и ОГЭ	5
17	Неудовлетворительные результаты по итогам государственной итоговой аттестации	-5 баллов
18	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	7
19	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	1 (за каждую работу)
20	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков.	2/-2 при наличии
21	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
22	Работа в мессенджере МАХ, ЦОС (достижение установленных показателей) и т.д.	4/7
23	Реализация программ, проектов, экспериментов по организации досуговой деятельности с участниками образовательного процесса	5
24	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	7
Заместителей директора по УВР, ВР		
1	Качественное выполнение и предоставление срочной справочной и аналитической информации в вышестоящий орган, учредителю	3
2	Участие в организации городских мероприятий (семинары, фестивали, конференции и т.д.) по повышению качества образовательного процесса	5
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	7
4	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	7

5	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на городских, республиканских, всероссийских мероприятиях	7
6	Сохранение контингента обучающихся	5
7	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	5
8	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5/-5 при наличии
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива, участие в грантовых конкурсах и реализация творческих идей	10
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
1	Качество реализации программ самоуправления и развития активности школьников: «Орлята России», «Движение Первых», добровольческое движение и т.д.	2 за каждое направление
2	Вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания	(более 60% вовлеченных-3; более 70%-4; более 80%- 5
3	Вовлечение школьников, состоящих на различных видах учета, в общественную деятельность	5
4	Проведение открытых занятий, мастер-классов, общественно-значимых акций	1 (за каждое мероприятие)
5	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
Педагог-организатор		
1	Наличие в СОШ детских, молодежных организаций, «Движение первых», объединений и их участие в коллективно-творческой работе	2
2	Реализация программ, проектов, экспериментов по организации досуговой деятельности с учащимися, взрослыми	3
3	Наличие методических разработок	5
4	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1(за каждую работу)
Педагог-психолог Социальный педагог		
1	Снижение количества учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом	2
2	Повышение внеучебных достижений учащихся в сравнении с прошлым периодом	2
3	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	3
4	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	2
5	Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом	1
6	Ведение банка детей, охваченных различными формами контроля	2
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работ специалиста	2

9	Результативность участия в профессиональных конкурсах	5
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	7
3	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	5
4	Качественное ведение делопроизводства	5
5	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
6	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
7	Участие в просветительской работе с обучающимися	(1 мероприятие -1 б)
8	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	3-5
9	Своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5
10	выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	3
11	тренировки по эвакуации, КШУ, подготовка документов по ГО и т.д.)	3-5
12	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
Заведующий хозяйством,		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	7
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
4	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	5
5	Качественное ведение делопроизводства	5
6	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
7	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
8	Своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5
заместитель по АХР,		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	7
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
4	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	5
5	Качественное ведение делопроизводства	5
6	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
7	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
8	Качественная организация работы по конкурсным процедурам	7
9	Своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5
инспектор по кадрам		
1	Рациональное и эффективное использование материальных	5

	ресурсов	
2	Качественное ведение делопроизводства, личных дел	5
3	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
4	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
5	Своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5
Секретарь учебной части		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Качественное ведение делопроизводства, личных дел	5
3	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
4	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
лаборант		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	7
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
4	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
5	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
6	Участие в просветительской работе с обучающимися	(1 мероприятие -1 б)
Ведущий библиотекарь		
1	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	5
2	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	7
3	Качественное ведение делопроизводства,	5
4	Отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и иных проверок	5/-5 при наличии
5	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 (за каждую работу)
6	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	10
7	Участие в просветительской работе с обучающимися	(1 мероприятие -1 б)
8	Участие в профессиональном конкурсе «Библиотекарь года»	7
9	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	3-5
10	Положительная динамика читательской активности обучающихся	5
11	Своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5

3. Материальная помощь

3.1. работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

- а) установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;
- б) установлена единовременная выплата по итогам года;
- в) выплачено единовременное поощрение:

- при награждении знаками особого отличия – медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" – в размере 100000 рублей;
- при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия – Георгиевским Крестом – в размере 50000 рублей;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 30000 рублей;
- при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 20000 рублей;
- при поощрении Правительством Российской Федерации – в размере 10000 рублей;
- при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан – в размере 30000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан – в размере 20000 рублей;
- при поощрении Главой Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;
- при поощрении Государственным Собранием – Курултаем Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;
- при поощрении Правительством Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;
- при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан – в размере 2000 рублей;

г) оказана материальная помощь.

3.2. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65, 70 лет – 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – 5000 рублей;

- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны –7000 рублей.

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Отдела образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

3.3. Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает начальник Отдела образования, культуры, молодежной политики и спорта Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

3.4. Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя школы выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении.

4. Единовременное денежное вознаграждение

4.1. Единовременное денежное вознаграждение может выплачиваться:

- в связи с государственными профессиональными праздниками, знаменательными датами Российской Федерации и Республики Башкортостан;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения производится за счет средств экономии фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №2 без коэффициентов ЗАТО в размере, устанавливается приказом директора с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3 Размеры единовременного денежного вознаграждения сотрудникам не ограничиваются максимальными размерами и определяются в пределах, имеющихся в распоряжении МАОУ СОШ № 2 средствами.