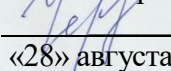


Принято общим собранием
трудового коллектива
МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя
Протокол № 02_ от 28.08.2026 г.

Согласовано: председатель первичной проф-
союзной организации

 О.А. Черникова
«28» августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя
Е. М. Миклина
Приказ №55 от 28.08.2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2 Г. ИВДЕЛЯ
(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ, 2026 ГОД)**

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Ивделя (далее – Положение) разработано в соответствии с:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
2. Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (с изменениями);
3. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 26.12.2025 № 11пр);
4. Постановлением Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ивдельского муниципального округа, в отношении ко-

торых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Ивдельского муниципального округа» (далее – Примерное положение);

5. Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
6. Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
7. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
8. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
9. Уставом МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя;
10. Уставом Ивдельского муниципального округа.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим исключительно порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя (далее – Школа) в соответствии с Главой 6 Примерного положения.

1.4. Компенсационные выплаты (за увеличение объёма работ, работу во вредных условиях, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя и Главой 5 Примерного положения.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях материального сти-

мулирования труда работников Школы, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Система стимулирующих выплат работникам Школы устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

ГЛАВА 2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ОСНОВАНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. за интенсивность и высокие результаты работы;
2. за качество выполняемых работ;
3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. премиальные выплаты по итогам работы;
5. единовременное премирование;
6. материальная помощь.

2.2. Показатели (критерии) эффективности труда работников для установления стимулирующих выплат изложены в приложениях № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению.

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.6. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отчетном периоде, а также допустившим нарушение Устава Школы, правил

внутреннего трудового распорядка.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда представляют собой:

1. выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выраженные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в фиксированном денежном размере, на основании приказа директора в рамках трудового договора работника либо дополнительного соглашения к трудовому договору;
2. выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, выраженные в фиксированном денежном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, на основании приказа директора;
3. выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет, выраженные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
4. премиальные выплаты стимулирующего характера по итогам выполненных работ, размер которых определяется Комиссией по стимулированию МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя (далее – Комиссия) в фиксированных денежных суммах или процентах от оклада на основании Критериев эффективности, установленных Приложениями № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению, и аналитической информации о результатах труда работников, представленной заместителями директора Школы.

3.2. Председатель Комиссии (директор Школы) представляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Аналитическая информация о достижениях и результатах труда работников готовится и представляется заместителями директора Школы по курируемым направлениям:

- заместителем директора по учебно-воспитательной работе – в отношении педагогических работников, реализующих основные общеобразовательные программы;
- заместителем директора по воспитательной работе – в отношении педагогических работников, реализующих воспитательные про-

граммы и программы дополнительного образования;

- заместителем директора по административно-хозяйственной части – в отношении административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников устанавливается в соответствии с регламентом работы Комиссии.

Периодичность определения Комиссией размера премиальных выплат по итогам работы определяется настоящим Положением по согласованию с выборным профсоюзным органом, а при его отсутствии – с учётом мнения иного представительного органа работников.

3.3. Премирование работников Школы осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда при условии, что работники:

1. добросовестно и качественно исполняют свои должностные обязанности;
2. строго соблюдают Устав, правила внутреннего трудового распорядка;
3. успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;
4. неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;
5. чётко и своевременно исполняют приказы (распоряжения) вышестоящих органов, администрации Школы, решения педагогического совета.

3.4. Основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Школы является приказ директора, издаваемый на основании протокола заседания Комиссии.

3.5. Работникам Школы, являющимся совместителями, стимулирующие выплаты выплачиваются на общих основаниях пропорционально отработанному времени.

3.6. Работникам Школы, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.7. Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.8. Начисление стимулирующих выплат осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

ГЛАВА 4. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

4.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряжённость, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться с учётом:

1. показателей наполняемости классов и групп;
2. количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену;
3. разработки адаптированных рабочих программ при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
4. подготовки определённого количества победителей (призёров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня;
5. реализации авторских программ;
6. результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Школы;
7. разработки и реализации проектов (мероприятий) в сфере образования;
8. участия в региональных конкурсах профессионального мастерства (на время подготовки к конкурсу);
9. выполнения особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.

4.3. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику исходя из фактических результатов его работы и интенсивности труда на определённый срок в порядке, установленном настоящим Положением, трудовым договором, в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счёт бюджетных субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Конкретные показатели и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы установлены в Приложении № 1 к настоящему

Положению.

ГЛАВА 5. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

5.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за учёную степень кандидата (доктора) наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

5.2. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1. за учёную степень кандидата наук и (или) почётное звание, наименование которого начинается со слова «Заслуженный», – 10 000,0 рубля;
2. за учёную степень доктора наук и (или) почётное звание, наименование которого начинается со слова «Народный», – 15 000,0 рубля;
3. при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:
 - кандидата в мастера спорта – не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - мастера спорта России, гроссмейстера России – не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - заслуженного мастера спорта России – не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, выплачиваются при условии соответствия учёной степени или почётного звания профилю Школы или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии предоставляется директору Школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Конкретные показатели и размеры выплат за качество выполняемых работ установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

ГЛАВА 6. ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

6.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя.

6.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) осуществляется в соответствии с Приложением № 7 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ивдельского муниципального округа, утверждённому Постановлением Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394.

6.3. Работникам Школы, в том числе работникам, которым невозможно установить показатели (критерии) оценки эффективности труда, по решению директора Школы могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

1. от 5 до 10 лет – до 5 процентов;
2. свыше 10 лет – до 10 процентов.

6.4. Конкретный размер ежемесячных доплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается настоящим Положением и трудовыми договорами с учётом наличия соответствующих бюджетных субсидий на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

ГЛАВА 7. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

7.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определённый период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Школы. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.2. Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы и выплачиваются работнику ежемесячно.

7.3. При отсутствии экономии фонда оплаты труда перераспределение средств на увеличение фонда оплаты труда для обеспечения единовременных премиальных выплат отдельным работникам осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации Ивдельского муниципального округа при условии достижения Школой высоких по-

казателей при осуществлении уставной деятельности.

7.4. Конкретные показатели и размеры премиальных выплат по итогам работы установлены в Приложениях № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению.

ГЛАВА 8. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. В целях социальной защищённости работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы может применяться единовременное премирование работников в следующих случаях:

1. при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
2. при награждении Почётной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
3. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
4. в связи с празднованием Дня учителя;
5. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 и 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
6. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
7. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

8.2. Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

8.3. Размер единовременного премирования устанавливается Комиссией в пределах утверждённого фонда оплаты труда и не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

8.4. Материальная помощь. Школа вправе при наличии экономии бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, и наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

8.5. Выплата материальной помощи работникам на основании подтверждающих документов может производиться в следующих случаях:

1. к очередному оплачиваемому отпуску;
2. вступление в брак;
3. рождение ребёнка;
4. смерть супруга, супруги, родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание) в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребёнок обучается на очном отделении образовательной организации;
5. утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными обстоятельствами;
6. наличие у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца (за исключением случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родов), болезнь работника свыше одного месяца подряд, необходимость лечения, восстановления после длительной болезни.

8.6. В случае если оба супруга являются работниками Школы, право на выплату материальной помощи в соответствии с подпунктами 2–5 пункта 8.5 имеет один из супругов.

8.7. Размеры материальной помощи не должны превышать более двух должностных окладов (ставки заработной платы) в календарном году, за исключением выплат, указанных в подпункте 1 пункта 8.5.

8.8. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов. Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

8.9. Размер материальной помощи устанавливает директор Школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

ГЛАВА 9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику на основании результатов работы за соответствующий период (месяц, четверть, полугодие, год) с учётом выполнения показателей эффективности, установленных Приложениями к настоящему Положению.

9.2. Аналитическая информация о результатах труда работников за

отчётный период готовится заместителями директора Школы по курируемым направлениям и представляется председателю Комиссии (директору Школы) в следующие сроки:

1. по итогам месяца – **до 20-го числа отчётного месяца**;
2. по итогам четверти (полугодия, года) – не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчётным периодом.

Аналитическая информация должна содержать:

1. сведения о выполнении работниками показателей эффективности, установленных Приложениями № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению;
2. копии подтверждающих документов (приказы, грамоты, дипломы, аналитические справки, протоколы и иные документы);
3. сведения о наличии (отсутствии) у работников дисциплинарных взысканий в отчётном периоде;
4. предложение о размере стимулирующей выплаты каждому работнику.

9.3. Комиссия рассматривает представленную заместителями директора аналитическую информацию и подтверждающие документы, оценивает результаты труда каждого работника на основании утверждённых критериев эффективности и принимает решение о размере стимулирующих выплат.

9.4. Решение Комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа директора Школы об установлении стимулирующих выплат.

9.5. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

9.6. Работникам, являющимся совместителями, стимулирующие выплаты выплачиваются на общих основаниях пропорционально отработанному времени.

9.7. Начисление стимулирующих выплат осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

9.8. При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в периоде, за который устанавливается стимулирующая выплата, размер выплаты может быть снижен или выплата может не производиться по решению Комиссии.

9.9. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утверждён-

ного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счёт бюджетных субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности.

9.10. Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ГЛАВА 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2026 года и действует до его отмены либо до принятия нового локального акта Школы о стимулировании работников.

10.2. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ивдельского муниципального округа, утверждённого Постановлением Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394.

10.3. В настоящее Положение Комиссией по стимулированию Школы могут быть внесены изменения и дополнения, которые согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются директором Школы.

10.4. Настоящее Положение и внесённые в него изменения подлежат доведению до сведения всех работников Школы.

10.5. Заработная плата работников Школы (без учёта выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма профессиональных и должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10.6. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Критерии эффективности и размеры стимулирующих выплат педагогических работников МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя

Настоящее Приложение разработано в соответствии с Главой 6 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ивдельского муниципального округа, утверждённого Постановлением Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в фиксированном размере в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Раздел I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность	Подтверждающие документы
1.1	Высокие результаты подготовки обучающихся к ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	Средний балл ЕГЭ/ОГЭ по предмету выше муниципального показателя; наличие высокобалльников (80+ баллов)	до 20% от оклада	по итогам года	Аналитическая справка; протоколы ГИА
1.2	Подготовка победителей (призёров) олимпиад, конкурсов, конференций	Индивидуальное участие обучающихся в муниципальных, региональных, федеральных олимпиадах, конкурсах; призовые места	до 20% от оклада	по итогам мероприятия	Приказы о результатах; дипломы, грамоты; протоколы жюри
1.3	Реализация авторских программ	Разработка и реализация авторских образовательных программ, программ дополнительного образования, элективных курсов	до 15% от оклада	по итогам периода	Утверждённая программа; рецензия; экспертное заключение
1.4	Разработка адаптированных рабочих программ	Разработка адаптированных рабочих программ при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10% от оклада	по итогам периода	Утверждённая адаптированная программа; заключение ПМПК
1.5	Разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования	Реализация образовательных проектов, социальных проектов (волонтерство, ДЮП, ЮИД и иное), участие в инновационной деятельности	до 15% от оклада	по итогам периода	Утверждённый проект; отчёт о реализации; публикации, фото- и видеоматериалы
1.6	Участие в регио-	Индивидуальное участие в фе-	до 15%	на время подго-	Приказ о направ-

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность	Подтверждающие документы
	нальных конкурсах профессионального мастерства	деральных, региональных, муниципальных конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др.)	от оклада	товки и участия	лении; сертификаты; дипломы
1.7	Выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Школы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, по поручению руководителя, имеющих особую значимость для Школы	до 10% от оклада	по факту выполнения	Приказ (распоряжение); акт выполненных работ
1.8	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Школы	Обеспечение бесперебойной работы ИКТ-инфраструктуры, лабораторного оборудования, спортивных сооружений	до 10% от оклада	по итогам периода	Журнал технического обслуживания; акты проверок
1.9	Положительная динамика учебных достижений обучающихся	Рост показателей успеваемости и качества знаний по предмету; положительные результаты ВПР, ДКР, ЕГЭ, ОГЭ по сравнению с предыдущим периодом	до 15% от оклада	по итогам полугодия, года	Сравнительный анализ результатов; выписки из журналов; отчёты по результатам диагностик
1.10	Публикационная активность	Публикации в СМИ, сетевых изданиях, научно-методических журналах с указанием источника; ведение персонального сайта или страницы в сети Интернет	до 5% от оклада	по итогам периода	Ссылки на публикации; скриншоты; копии статей

Раздел II. Выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность	Подтверждающие документы
2.1	Учёная степень кандидата наук и (или) почётное звание «Заслуженный...»	Учёная степень кандидата наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия профилю Школы или преподаваемых дисциплин	10 000,0 рубля	ежемесячно	Диплом кандидата наук; удостоверение о присвоении почётного звания; приказ об установлении доплаты
2.2	Учёная степень доктора наук и (или) почётное звание «Народный...»	Учёная степень доктора наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слова «Народный», при условии соответствия профилю Школы или преподаваемых дисциплин	15 000,0 рубля	ежемесячно	Диплом доктора наук; удостоверение о присвоении почётного звания; приказ об установлении доплаты
2.3	Спортивное звание (для тренеров-преподавателей, учителей физической культуры)	Кандидат в мастера спорта – не менее 10%; мастер спорта России, гроссмейстер России – не менее 10%; заслуженный мастер спорта России – не менее 30% от оклада	от 10% до 30% от оклада	ежемесячно	Удостоверение о присвоении спортивного звания; приказ об установлении доплаты

Раздел III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

№ п/п	Стаж непрерывной работы	Размер выплаты	Основание
3.1	От 5 до 10 лет	до 5% от оклада	Приложение № 7 к Примерному положению (Постановление Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394)
3.2	Свыше 10 лет	до 10% от оклада	Приложение № 7 к Примерному положению (Постановление Администрации Ивдельского муниципального округа от 25.06.2026 № 394)

Стаж непрерывной работы исчисляется в соответствии с Порядком, утверждённым Приложением № 7 к Примерному положению. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

Раздел IV. Премияльные выплаты по итогам работы (за результативность и качество образовательной деятельности)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность	Подтверждающие документы
4.1	Реализация дополнительных проектов по учебному предмету во внеурочной деятельности	Реализация дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся (НПК, очный/дистанционный конкурс проектов и пр.); социальные проекты (волонтерство, ДЮП, ЮИД и иное)	до 15% от оклада	по итогам периода (четверть, полугодие, год)	Утвержденные проекты; отчеты о реализации; публикации, фото- и видеоматериалы; благодарственные письма
4.2	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Индивидуальное очное участие обучающихся в федеральных, региональных, муниципальных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях; призовые места	до 20% от оклада	по итогам мероприятия	Приказы о результатах; дипломы, грамоты; протоколы жюри
4.3	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в инновационной деятельности (ИКТ, метод проектов, ТРИЗ, технология развития критического мышления и др.); организация и участие в школьных коллективных педагогических проектах; участие в профессиональных конкурсах	до 15% от оклада	по итогам периода	Приказы; программы мероприятий; сертификаты; дипломы; отчеты
4.4	Разработка и реализация образовательных программ	Подготовка рабочих программ по учебным предметам; разработка программ по дополнительным образовательным услугам; разработка и реализация авторских программ	до 10% от оклада	по итогам периода	Утвержденные программы; рецензии; экспертные заключения
4.5	Организация работы с обучающимися, родителями (законными представителями)	Подготовка и проведение мероприятий с обучающимися; организация здоровьесберегающей среды; проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы	до 10% от оклада	по итогам периода	Планы мероприятий; фото- и видеоматериалы; отзывы родителей; публикации в СМИ
4.6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, предупреждение детского травматизма	Организация профилактической работы с «трудными» обучающимися; профилактика детского травматизма; работа по пожарной, антитеррористической, дорожной безопасности	до 10% от оклада	по итогам периода	Планы профилактической работы; журналы учета; отчеты; справки из ПДН, КДН
4.7	Повышение про-	Прохождение курсов повы-	до 5% от	по итогам пери-	Удостоверения о

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Размер выплаты	Периодичность	Подтверждающие документы
	Профессионального мастерства	Повышения квалификации; участие в вебинарах, семинарах, конференциях; повышение (подтверждение) квалификационной категории	оклада	один раз в год	Повышения квалификации; сертификаты; приказы о результатах аттестации
4.8	Организация и проведение внеурочной работы по учебной дисциплине	Консультации по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ; консультации по подготовке к олимпиадам, конкурсам; дополнительные занятия с неуспевающими, одарёнными обучающимися	до 10% от оклада	по итогам периода	Журналы консультаций; расписание дополнительных занятий; результаты контрольно-тестовых мероприятий
4.9	Положительная динамика учебных достижений обучающихся	Рост показателей успеваемости и качества знаний по предмету; положительные результаты ВПР, ДКР, РТ, ИС, ЕГЭ, ОГЭ по сравнению с предыдущим периодом	до 15% от оклада	по итогам года, полугодия	Сравнительный анализ результатов; выписки из журналов; отчёты по результатам диагностик
4.10	Публикационная активность	Публикации в СМИ (интернет, школьный сайт, газеты, журналы) с указанием источника; ведение учителем сайта или страницы в сети Интернет, отражающих профессиональную работу и достижения	до 5% от оклада	по итогам периода	Ссылки на публикации; скриншоты; вырезки из газет
4.11	Образцовое содержание кабинетов, ведение документации	Образцовое содержание учебных кабинетов; своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, классных журналов, электронного дневника, журнала инструктажей	до 5% от оклада	по итогам периода	Акты проверки кабинетов; результаты проверок документации
4.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная подготовка отчётов, выполнение поручений администрации, соблюдение сроков предоставления документации	до 5% от оклада	по итогам периода	Журнал учёта поручений; служебные записки; результаты проверок

Раздел V. Единовременное премирование

№ п/п	Основание	Размер выплаты	Подтверждающие доку- менты
5.1	Объявление благодарности Министерства науки и высшего образования РФ и (или) Министерства просвещения РФ	до 50% от оклада	Приказ (распоряжение) об объявлении благодарности
5.2	Награждение Почётной грамотой Министерства науки и высшего образования РФ и (или) Министерства просвещения РФ	до 50% от оклада	Почётная грамота; приказ о награждении
5.3	Награждение государственными наградами и наградами Свердловской области	до 100% от оклада	Указ, постановление о награждении; удостоверение к награде
5.4	В связи с празднованием Дня учителя	до 50% от оклада	Приказ директора Школы
5.5	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 и 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 50% от оклада	Заявление работника; приказ директора Школы
5.6	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 100% от оклада	Заявление работника; приказ об увольнении
5.7	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 50% от оклада	Медицинское заключение; приказ о прекращении тру- дового договора

Единовременное премирование осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

Раздел VI. Материальная помощь

№ п/п	Основание	Размер выплаты	Подтверждающие документы
6.1	К очередному оплачиваемому отпуску	в пределах фонда оплаты труда	Заявление работника
6.2	Вступление в брак	до 2 окладов в календарном году (с учётом иных выплат по пп. 6.3–6.5)	Заявление; свидетельство о заключении брака
6.3	Рождение ребёнка	до 2 окладов в календарном году (с учётом иных выплат по пп. 6.2, 6.4–6.5)	Заявление; свидетельство о рождении ребёнка
6.4	Смерть супруга, супруги, родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание) в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребёнок обучается на очном отделении образовательной организации	до 2 окладов в календарном году (с учётом иных выплат по пп. 6.2–6.3, 6.5)	Заявление; свидетельство о смерти; справка из образовательной организации (при необходимости)
6.5	Утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными обстоятельствами	до 2 окладов в календарном году (с учётом иных выплат по пп. 6.2–6.4)	Заявление; документы, подтверждающие факт утраты (повреждения) имущества (справка МЧС, МВД, страховой компании и др.)
6.6	Наличие у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца (за исключением случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родов), болезнь работника свыше одного месяца подряд, необходимость лечения, восстановления после длительной болезни	до 2 окладов в календарном году	Заявление; листки нетрудоспособности; медицинские документы

В случае если оба супруга являются работниками МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя, право на выплату материальной помощи в соответствии с подпунктами 6.2–6.5 имеет один из супругов.

Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Критерии эффективности и размеры стимулирующих выплат административно-управленческого персонала МАОУ СОШ № 2 г.

Ивделя

№ п/п	Показатель	Критерии оценки (интен- сивность)	Размер выплаты (руб.)	Критерии оценки (качество)	Размер выплаты (руб.)
1	Соответствие дея- тельности Школы требованиям зако- нодательства в сфере образования	Выполнение требований ФГОС; выполнение аккреди- тационных требований; вы- полнение плана внутриш- кольного контроля; органи- зация предпрофильного и профильного обучения; вы- сокий уровень организации экспертной, методической и инновационной работы; вы- сокий уровень организации аттестации педагогических работников; высокий уро- вень исполнительской дис- циплины; выполнение обра- зовательных программ и учебных планов	до 1 000 руб. за каждый критерий	Высокий уровень ор- ганизации и проведе- ния итоговой и про- межуточной аттеста- ции; мониторинга учебно- воспитательного про- цесса; качественная организация работы общественных орга- нов; отсутствие нару- шений охраны труда; сохранение контин- гента обучающихся; высокий уровень каче- ства образования	до 1 000 руб. за каждый критерий
2	Информационная открытость (сайт Школы, участие в процедурах незави- симой оценки каче- ства образования)	Наличие актуальной, полной и общедоступной информа- ции на официальном сайте в соответствии с Постановле- нием Правительства РФ от 10.07.2013 № 582; наличие страниц первичной профсо- юзной организации, Совета старшекласников, Роди- тельского комитета	до 1 000 руб.	Результативность не- зависимой оценки ка- чества образования в форме рейтингов, дру- гих оценочных проце- дур	до 1 000 руб.
3	Реализация меро- приятий по профи- лактике правонару- шений у несовер- шеннолетних	Диагностика наличия в се- мьях социально- педагогических проблем; по- сещение по месту житель- ства «подростков группы риска»	до 1 000 руб. за каждый критерий	Положительная дина- мика учебных резуль- татов «группы риска»; сокращение числа обучающихся на учёте в ОВД, КДН	до 1 000 руб. за каждый критерий
4	Реализация меро- приятий по привле-	Организация работы настав- ников для молодых специа-	до 1 000 руб. за	Процент педагогов, аттестованных на	до 1 000 руб. за

№ п/п	Показатель	Критерии оценки (интенсивность)	Размер выплаты (руб.)	Критерии оценки (качество)	Размер выплаты (руб.)
	чению молодых педагогов, работа с кадрами	листов; привлечение педагогов к участию в органах государственного управления	каждый критерий	первую и высшую квалификационную категорию; поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах	каждый критерий
5	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми	Сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования; наличие индивидуальных планов	до 1 000 руб. за каждый критерий	Количество и разнообразие программ; процент участников программ к общему количеству обучающихся	до 1 000 руб. за каждый критерий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Критерии эффективности и размеры стимулирующих выплат заведующего хозяйством, социального педагога, библиотекаря, секре- таря-машинистки, младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 2 г. Ивделя

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер выплаты (руб.)
1	Интенсивность и качество работы заведующего библиотекой	Интенсивность: 1.1 Оформление тематических выставок – до 1 000 руб. 1.2 Планирование, комплектование и сохранность библиотечного фонда – до 1 000 руб. Качество: 1.3 Высокая читательская активность обучающихся – до 500 руб. 1.4 Организация работы библиотеки как информационно-образовательного центра – до 500 руб. 1.5 Участие в общешкольных и городских мероприятиях – до 1 000 руб.	см. в критериях
2	Интенсивность и качество работы социального педагога	Интенсивность: 2.1 Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 1 000 руб. 2.2 Психологическое сопровождение родителей, консультативная помощь – до 1 000 руб. Качество: 2.3 Результативность коррекционно-развивающей работы – до 500 руб. 2.4 Снижение количества обучающихся на внутришкольном контроле – до 500 руб.	см. в критериях
3	Интенсивность и качество работы заведующего хозяйством	Интенсивность: 3.1 Обеспечение санитарно-гигиенических условий (СанПиН) – до 1 000 руб. 3.2 Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 2 000 руб. 3.3 Организация ремонтных работ – до 1 000 руб. 3.4 Контроль работы обслуживающего персонала – до 500 руб. 3.5 Организация контрольно-пропускного режима – до 500 руб. 3.6 Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1 000 руб. 3.7 Привлечение внебюджетных средств – до 1 000 руб. Качество: 3.8 Совершенствование материально-технической базы – до 1 000 руб. 3.9 Отсутствие нарушений, замечаний, жалоб – до 1 000 руб.	см. в критериях
4	Интенсивность и качество работы обслуживающего персонала	Интенсивность: 4.1 Проведение генеральных уборок – до 1 000 руб. 4.2 Оперативность выполнения заявок – до 500 руб. Качество: 4.3 Качественная уборка территории – до 500 руб. 4.4 Содержание участка по СанПиН – до 1 500 руб. 4.5 Качественная уборка учебных помещений – до 1 000 руб. 4.6 Качественная уборка санузлов – до 1 000 руб. 4.7 Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 500 руб. 4.8 Организация контрольно-пропускного режима – до 1 000 руб.	см. в критериях
5	Интенсивность и качество работы секретаря (делопроизводителя)	Интенсивность: 5.1 Своевременная и качественная подготовка отчётов, документов и программ – до 1 000 руб. 5.2 Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности – до 1 000 руб. Качество: 5.3 Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1 000 руб.	см. в критериях

общее собрание трудового коллектива от «28» августа 2026 г.

С Положением о стимулировании работников МАОУ СОШ № 2 г.

Ивделя (новая редакция, 2026 г.) ознакомлены:

№	ФИО	Подпись	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			

№	ФИО	Подпись	Дата