

От работников

Председатель профсоюзного комитета

Протокол № 3 от 01.06.2023 г

Д.А.Шахмаева



От работодателя:

Приказом директора МБОУ СОШ № 16

№ 143 от 01.06.2023 г.

А.В.Пусько



**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 16»**

## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 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 и Постановления администрации городского округа Первоуральск от 09.08.2017 № 1613 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск» и применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ СОШ № 16 (далее – муниципальная организация), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск.

Настоящее положение разработано с учётом Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 гг. (зарегистрировано в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области от 06.04.2021 года № 10 - ОТ).

2. Заработная плата работников муниципальной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальной организации системы оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливаются на основе настоящего положения локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников муниципальной организации.

3. Фонд оплаты труда в муниципальной организации формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание муниципальной организации утверждается руководителем муниципальной организации в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования городского округа Первоуральск (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципальной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда

СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России»(далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников муниципальной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников муниципальной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) работников муниципальной организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников муниципальной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников муниципальной организации производится:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;
- 2) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 3) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

4) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель муниципальной организации:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим примерным положением;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципальной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных организаций.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же муниципальной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

15. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, у которых до пенсии осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

16. В случае выполнения педагогическим работником, которому устанавливается квалификационная категория, педагогической работы в образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации**

17. Оплата труда работников муниципальной организации включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

18. Муниципальная организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Муниципальная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Муниципальная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности.

Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников муниципальной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов (устанавливается сроком на два года);

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные повышения образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями муниципальной организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 настоящего положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от условий, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и устанавливаются с учетом сельского коэффициента.

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1,2 к настоящему положению.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении №3 к настоящему положению.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей, главного бухгалтера**

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей, включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад руководителя муниципальной организации устанавливается распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений и организаций при Администрации городского округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда организации должностной оклад руководителя образовательной организации не пересматривается.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. При установлении должностных окладов руководителям муниципальных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20%. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

37. Должностные оклады заместителей руководителя муниципальной организации устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 35 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя муниципальной организации устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников муниципальной организации.

38. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

для руководителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 % должностного оклада;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 % должностного оклада;

- за должность доцента (профессора) – 7 % должностного оклада.

Размер стимулирующих выплат для заместителей руководителя определяется коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

39. Стимулирование руководителя муниципальной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных

организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

40. Заместителям руководителя муниципальной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя муниципальной организации принимается руководителем муниципальной организации на основании локального нормативного акта.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами муниципальной организации в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

43. Для работников муниципальной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) выплаты за сложность и напряженность труда.

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. Всем работникам муниципальной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

46. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципальной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципальной организации, утвержденном руководителем муниципальной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Работникам муниципальной организации за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

50. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих случаях:

1) 15-30 процентов – за работу по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15 процентов – за работу в муниципальных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем муниципальной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением муниципальных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) 20 процентов – руководителям и специалистам логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями муниципальных организаций;

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

51. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным актом муниципальной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников муниципальной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

52. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Размер компенсационных выплат (доплат) за сложность и напряженность труда определяется работодателем с учетом мнения профсоюза и (или) по согласованию сторон.

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

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, муниципальная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

54. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организации на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Стимулирующие выплаты работникам муниципальной организации 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.

55 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.

56. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципальной организации по согласованию с профкомом школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (в том числе экономии ФОТ за месяц, квартал, год), при этом стимулирующая часть фонда оплаты труда не должна превышать 30 процентов ФОТ учреждения.

57. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

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

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом муниципальной организации, трудовым договором.

60. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

Работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, по решению руководителя муниципальной организации установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностного оклада), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в системе образования в абсолютных показателях:

от 1 года до 5 лет – до 500 рублей;

от 5 до 10 лет – до 1 500 рублей;

от 10 до 15 лет – до 2 000 рублей;

Свыше 15 лет – до 2 500 рублей.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МБОУ СОШ № 16.

61. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

9) в связи с успешной организацией школы к началу нового учебного года.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации).

62. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников муниципальной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

**Приложение № 1**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 16

**Профессиональная квалификационная группа  
Должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер базовых окладов, ставок заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; тренер-преподаватель педагог дополнительного образования центра цифрового образования «Точка роста»	11 400
3 квалификационный уровень	Воспитатель (сопровождающий); педагог-психолог	11 400
4 квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед (логопед)	12 096,00 12 096,00

**Приложение № 2**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 16

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер базового оклада, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) в том числе при наличии структурного подразделения «Точка роста»	22 500
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	12 457,00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	13 627,00

**Приложение № 3**  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 16

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер базового оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	секретарь; секретарь-машинистка, делопроизводитель	12 653,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	11 400
4 квалификационный уровень	механик	11 400
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; специалист по охране труда	11 400

**Приложение № 4**  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 16

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	сторож	11 400
2 квалификационный уровень	уборщик территории, уборщик производственных и служебных помещений, вахтер.	11 400
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 400
	водитель автобуса автомобиля	14815,00

**Приложение № 5**  
к положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 16

Доплаты и компенсационные выплаты педагогических и непедагогических работников, в том числе АУП, МОП, водители

№ п/п	Виды доплат	Размер (рублей)
1.	<u>Классное руководство:</u> ✓ Кл. руководство 1-4 класса ✓ Кл. руководство 5-8, 10 класса ✓ Кл. руководство 9, 11 класса	за одного обучающего в классе 100 – 120 рублей 100 – 120 рублей 120 – 150 рублей
2.	Заведование учебными кабинетами, спортивным залом; специализированными кабинетами и лабораториями	500 рублей  1000 – 1500 рублей
3.	<u>Проверка тетрадей (письменных работ):</u> ✓ Математика (алгебра, геометрия); русский язык - 5-7 класс - 8-9 класс, математика - 8-9, русский язык	За 1 час педагогической нагрузки учителя: 100 рублей 150 рублей 200 рублей
	10 – 11 класс: математика русский язык	1 час пед. нагрузки: 150 рублей 200 рублей

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Иностранный язык, физика, химия, биология, литература, история, обществознание, география, природоведение</li> </ul>	За 1 час педагогической нагрузки учителя: 80 рублей
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Музыка 5-9 кл., информатика, ОБЖ (КБЖ) 5-11 кл., технология 5-9 кл., ОРК и СЭ, астрономия, черчение, МХК</li> </ul>	За 1 час педагогической нагрузки учителя: 30 рублей
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Начальные классы:  - математика, русский язык, -ОРК и СЭ, окр. мир, лит. чтение, музыка</li> </ul>	За 1 час педагогической нагрузки учителя: 120 рублей 30 рублей
4.	Руководство школьным методическим объединением	500 – 800 рублей
5	Работа с документацией по правилам дорожного движения. Учебно–методическое развитие кабинета «Светофор», в том числе оформление стендов по ПДД	500 – 1000 рублей
6	Оперативная работа с документацией по детям из неблагополучных семей (находящихся в социально/опасном положении), Организация работы с обучающимся, состоящими на внутришкольном учете и ТКДН и ЗП	500 – 1500 рублей  1000 – 4000 рублей
7	Организация и ведение контроля по организации питания обучающихся (работа бракеражной комиссии, контроль табелей по питанию и т.д.).	1000 – 4000 рублей
8	Работа по организации ежемесячных культурных вне/учебных мероприятий с обучающимися школы	2000 – 3000 рублей
9	Организация профсоюзной деятельности в школе	1000 – 2500 рублей
10	Работа с документацией по пожарной безопасности Охрана труда и техника безопасности	500 – 2500 рублей
11	Работа с допризывной молодежью. Организация и проведение мероприятий с обучающимися и персоналом школы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в школе Организация работы по воинскому учету и ведение документации	50 – 550 рублей  500 – 2500 рублей  50 – 500 рублей
14	За выполнение противодиверсионных и антитеррористических мероприятий в школе. Ведение документации по антитеррористической деятельности	500 – 3000 рублей
15	Составление расписания занятий (уроков) и осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в образовательном учреждении в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения	3000 – 5000 рублей
16	За ведение электронной базы данных ЕГИССО в том числе электронных документов по обучающимся школы (Е – услуги, АИС - «Образование»)	1000 – 3500 рублей

17	Организация работы на пришкольном участке	500 – 2500 рублей
18	Ведение документации по школьному автотранспорту	500 – 2500 рублей
19	Осуществление контроля за безопасностью дорожного движения	500 – 1500 рублей
20	За информационный обмен при организации работы в комплексной автоматизированной информационной системы КАИС ИРО	1500 – 2500 рублей
21	За организацию школьного пресс- центра (выпуск школьной газеты)	500 – 1500 рублей
22	за организацию и ведение документации по аттестации педагогических работников школы	3 500 – 4 500
23	Администрирование школьного сайта; Сетевого города; ведение контен-фильтрации, в том числе техническое сопровождение. техническая поддержка работы локальной сети школы	1000 – 3000 рублей 500 – 3000 рублей 500 – 1000 рублей
24	за организацию и ведение документации по повышению квалификации педагогических работников школы	1 000 – 1 500 рублей
25	Ведение электронной документации официальных сайтов (государственные закупки, /bus.gov.ru, Навигатор дополнительного образования (ДО) и т.д.), в том числе, ведение всей документации по осуществлению закупок и исполнению контрактов.	1500 – 8500
26	Организация внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС обучающихся 1 – 11 классах	1 час – 300 – 450 руб. без категории 1 час СЗД – 500 – 600 руб. 1 час с учётом 1 квалификационной категории – 650 – 700 руб.
27	ведение отчетной документации по работникам организации (Росстат); ведение документации по тарификации педагогических работников школы, в том числе ведение кадрового учета в программе 1С ЗИК.	2 500 – 4 500 рублей
28	Ведение кадровой документации (ведения книги кадровых приказов, личных дел и трудовых книжек сотрудников, базы данных по сотрудникам, установленную документацию по кадрам о приеме, переводе, трудовой деятельности и увольнению работников)	3000 – 6000 рублей
29	Ведение медицинских книжек сотрудников, контроль своевременного прохождения сотрудниками медицинских осмотров, вакцинации и т.д.	500 – 3500
30	Содержание школьного автобуса в соответствии с санитарными и противопожарными нормами	500 – 2 500
31	Контроль за техническим состоянием школьного автотранспорта, в том числе за качественное и своевременное исполнение ремонтных работ	1 500 – 4 500 2 000 – 3 000
32	За организации работы с детьми - инвалидами и ОВЗ, в том числе обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	1 000 – 1500

**Приложение № 6**  
Стимулирующие выплаты (премии)  
к Положению об оплате  
труда работников  
образовательной организации

**Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 16»**

**Глава 1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о стимулировании работников бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 16» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, укреплении и развитии материально-технической базы школы.

1.2 Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для всех категорий работников:

- педагогические работники (в том числе работники – внешние совместители);
- административно-управленческий аппарат (в том числе внешние совместители);
- специалисты и учебно-вспомогательный персонал (в том числе внешние совместители);
- воспитатели (сопровождающий);
- младший обслуживающий персонал (в том числе водители школьного автобуса).

1.4 Показатели и критерии, а также порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера учителям и работникам образовательного учреждения, шкалу баллов для критерия оценки качества работы разрабатывает администрация образовательного учреждения совместно с премиальной комиссией и согласовывает с профсоюзной организацией школы.

Разработанные показатели качества могут быть изменены и дополнены общеобразовательным учреждением в соответствии с его уставной деятельностью.

1.5 Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы на основании протокола заседания премиальной комиссии. Размер премии определяется в абсолютных величинах.

1.6 Единовременное вознаграждение (премия) выплачивается руководителем школы по согласованию с профкомом школы в честь юбилейных дат образовательного учреждения, государственных праздников (праздничных дней) и в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ.

1.7. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах и максимальными пределами не ограничен.

1.8. Единовременное вознаграждение (премия по результатам деятельности) выплачивается по приказу директора школы и в соответствии с решением премиальной комиссии школы.

**Глава 2. Расчет стимулирующих выплат (премий)**

2.1 Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

2.2 Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат (премий):

- производится подсчет баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;

- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за расчетный период.

Формула расчета стимулирующей части ФОТ (далее СЧ ФОТ) каждому работнику (далее, премия):

Премия = СЧ ФОТ (общая сумма)/ Количество баллов (общее, по мониторингу достижений работников ОО) \* Количество баллов (набранных работником образовательной организации за расчетный период).

Премия в абсолютных показателях работника = сумма всех денежных средств работников в абсолютных показателях.

### **Глава 3. Порядок премирования**

3.1 Поощрительные стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда распределяются Комиссией по стимулированию работников образовательной организации (далее комиссия), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления с участием профсоюзной организации.

Комиссия создается из равного числа представителей работников и работодателя, не менее 2 (двух) от каждой из сторон. Руководитель образовательной организации не может являться председателем комиссии по премированию (стимулированию).

3.2 В комиссию предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников школы, являющихся основанием для их стимулирования (премирования).

При проведении тарификации в начале учебного года работодатель предоставляет в комиссию информацию показатели деятельности работников, являющимися основанием для установления им стимулирующих выплат за определенный период времени (за стаж работы, выслугу лет, за качество выполняемой работы, за интенсивность труда и т.д.).

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым или закрытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель образовательной организации издает приказ о стимулировании (премировании).

3.3 Премирование работников школы осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда и производится с периодичностью:

- Ежемесячно и (или) раз в квартал (учебную четверть) с учетом результатов работы за месяц, квартал (учебную четверть), год;
- либо по результатам выполненной работы.

3.4 Кроме премий работникам школы может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда на сумму не выше минимального размера оплаты труда в Свердловской области. Размер материальной помощи устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзом.

3.5 Педагоги предоставляют заместителям руководителя образовательной организации материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями в срок не позднее 20 числа текущего месяца (либо в иные сроки, установленные комиссией ОО).

Заместители руководителя предоставляют анкеты и аналитические материалы премиальной комиссии для подведения итогов по результатам деятельности педагогов. Представители администрации школы (директор, замдиректора, заведующая хозяйством) по согласованию с профкомом образовательной организации предоставляет результаты деятельности непедагогических работников (АУП, МОП, УВП, специалистов) комиссии для принятия решения о стимулировании (премировании) по результатам деятельности.

3.6 Члены комиссии по стимулированию (премированию) не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

3.7 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в случае принятия новых нормативных актов по оплате труда работников в сфере образования, изменения статуса образовательной организации (его переименования) и в иных предусмотренных законодательством случаях.

**Таблица 1**

**Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам школы из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного, педагогического (за исключением учителей) и младшего обслуживающего персонала по результатам труда**

Наименование должностей	Основание для премирования	Денежная сумма (рублей)
заместитель директора по учебной работе	участие в организации работы с молодыми педагогами (наставничество)	1000 - 1500
	Достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	500 - 1500
	Участие в подготовке призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней	500 – 1500
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся, в том числе организация деятельности педагогов в пунктах проведения ОГЭ (ЕГЭ)	500 – 2500
	высокий уровень организации методической деятельности педагогов	500- 1500
	высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	500 – 1500
	Максимальная сумма	10 000
заместитель директора по воспитательной работе	уровень охвата обучающихся в системе дополнительного образования (Навигатор)	1000 – 2000
	наличие призеров смотров, конкурсов различных уровней	300 – 2000
	высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	300 – 1500
	успешная работа органов ученического самоуправления	500
	высокие результаты методической работы с классными руководителями	500 – 1000
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	500 – 2000
	Максимальная сумма	9 000
Заместитель директора по АХЧ (заведующий хозяйством)	высокий уровень материально – технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса (заключение договоров, своевременность доставки оборудования)	2 500 – 3500
	высокий уровень обеспечения санитарно – гигиенических условий образовательного процесса (отсутствие замечаний, своевременная приемка объектов, отсутствие штрафов)	500 – 3500
	высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электро/безопасности, охраны труда (отсутствие замечаний, своевременная приемка объектов, отсутствие штрафов)	500 – 3500
	своевременность выполнения необходимых объемов текущего ремонта согласно требованиям проверяющих организаций	1500 – 2500
	Максимальная сумма	13 000
Заведующий библиотекой	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков	500 – 1500
	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	500 – 1500

	(конференции, конкурсы)	
	Качественный анализ и сдача отчетности по библиотечному делу, оперативно составленная заявка на учебники	500 – 3000
	Максимальная сумма	6000
Педагоги дополнительного образования	Качество результата образования обучающихся (воспитанников) по итогам независимого контроля во всех формах (положительные результаты участия детей в спортивно-оздоровительных, культурных мероприятиях различного уровня, качество обученности (образования и воспитания).	500 – 3500
Педагог – психолог	Эффективная работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения (дети с ОВЗ)	500 – 3 500
Социальный педагог	Оперативная работа с документацией по детям из неблагополучных семей; уменьшение количества детей, состоящих на внутри/школьном учете и в ТКДН и ЗП	500 – 2500
Учитель – логопед	Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии в начальных классах	500 – 5000
Воспитатель (сопровождение)	Качественная организация сопровождения по безопасной перевозке детей: отсутствие травм, нарушений, соблюдение требований по безопасной перевозке детей.	500 – 4500
Младший обслуживающий персонал (уборщик, вахтер)	Содержание закрепленного участка в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений	2500 – 6500
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений (Плотник, слесарь – сантехник, электрик)	Качественное и своевременное выполнение необходимых объемов текущего ремонта учебных и производственных помещений	500 – 5000
Сторож (вахтер)	Качественная организация контроля за целостностью охраняемого объекта	2 500 – 5500
Дворник (уборщик территории)	Качественная уборка территории образовательного учреждения	500 – 2 000
Делопроизводитель	Качественная организация ведения делопроизводства по кадровой документации, делам учащихся школы	500 – 5 500
Лаборант компьютерного кабинета	Своевременный ремонт и качественная установка программного обеспечения, его обновления. Своевременное внесение и обновление информации на электронные сайты	500 – 2 500
Лаборант	Своевременное устранение неполадок лабораторного оборудования, контроль за его состоянием, качественная подготовка к проведению учебных и вне/учебных занятий, практических и лабораторных работ.	1500 – 3500
Специалист по кадрам	Качественная организация ведения делопроизводства по кадровой документации сотрудников школы (составление договоров, допсоглашений и т.д.), в том числе документации по трудоустройству несовершеннолетних в каникулярный период (отряды мэра) Качественное ведение электронных форм документации с составлением отчетов для Пенсионного фонда, ЦЗН по Свердловской области и иных организаций.	1 500 – 3 500 500 – 2 500
Специалист по охране труда	Качественная работа с документами надзорных организаций по соблюдению трудового законодательства в части ОТ и ТБ, качественное и своевременное ведение отчетов, соглашение по ОТ	1 000 – 2 500

Водители	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, своевременное устранение неполадок.	500 – 2500
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	500 – 2500
	Содержание автобуса в соответствии с санитарными и противопожарными нормативами	500 – 1500

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат (в абсолютных размерах (рублей))  
работникам школы из числа административно – хозяйственного,  
учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего и педагогического персонала**

п/п	Виды выплат	Размер (рублей)
1	Качественная работа с документацией по пожарной безопасности Охране труда и технике безопасности	500 – 2500
2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы, выполнение требований пожарной и электро/безопасности, охраны труда. Отсутствие нарушений и предписаний надзорных органов	3000 – 5000
3	Организация работы с библиотечным фондом: качественная и своевременное обновление учебно-методической литературы и учебников, качественное содержание ранее приобретенной литературы.	800 – 3800
1.	Ведение документации по электрохозяйству. Устранение неполадок в электрохозяйстве, качественный и своевременный ремонт, отсутствие поломок электрооборудования.	700 – 2000
2.	Обеспечение безопасной перевозки детей на школьных автобусах. Отсутствие нарушений автоперевозок; предписаний ОГИБДД.	2 500 - 6 500
3.	Качественная организация сопровождения по безопасной перевозке детей	800 – 3000
4.	Качественная организация работы на пришкольном участке	500 – 2000
5.	Технический ремонт компьютеров (ноутбуков), восстановление интернета, локальной сети, школьного сайта	500 – 1500
6.	Подготовка и проведение мониторинга физ/подготовленности обучающихся 1 – 11 классов	150 – 850
11.	Оперативный контроль за техническим состоянием школьного автотранспорта с устранением недостатков и дефектов в работе автобуса	1 500 – 4 500
12.	Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии в начальных классах	500 – 5000
13.	Качественная организация кружковой деятельности обучающихся в соответствии с Учебным планом по дополнительному образованию; ведение документации по ДО	500 – 3500
14.	Качественная организация контроля за целостностью охраняемого объекта	2 500 – 7 500
15.	Качественное содержание закрепленного участка в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями и нормами и качественную уборку помещений	1000 – 6000
16.	Качественное и своевременное выполнение необходимых объемов текущего ремонта учебных и производственных помещений	500 – 3500
17.	Качественная подготовка учебных и внеучебных кабинетов к новому учебному году	500 – 3500
18.	За качественную организацию общешкольных мероприятий, выпуск школьной газеты	1000 – 2500
19	Своевременный ремонт и качественная установка программного обеспечения, его обновления. Своевременное внесение и обновление информации на электронные сайты	500 – 2 500