

учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказа Управления образования Администрации РГО от 12.02.2024г. № 42/01-07 «О среднемесечной заработной плате педагогических работников и непедагогических работников образовательных учреждений»; Соглашения между Администрацией Режевского городского округа, Управлением образования Администрации Режевского городского округа и Режевской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024гг от 05.07.2021; Письма Министерства Просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 № ВВ-1159/08 «О направлении разъяснений».

2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» (далее - ОУ).

3. Заработная плата работников ОУ устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в ОУ устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работников ОУ (без учета выплат симулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников ОУ и выполнения ими работ той же квалификации.

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы – заработная плата работников ОУ подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников ОУ из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесечной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесечного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области и др..

4. Фонд оплаты труда в ОУ формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Режевского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание утверждается директором ОУ по согласованию с отраслевым органом в сфере образования осуществляющим функции учредителя - Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее – Управление образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной ОУ 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 ОУ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципальной образовательной организации.

Приложение №3 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза

 Петровых Е.И.

« 31 »  2025г.



Директор МБОУ СОШ № 30

 Сиркова И.В.

Приказ от 31.05.2025г. № 11/05-20

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, утвержденного Постановлением Администрации Режевского городского округа № 2956 от 30.12.2016г «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Режевского городского округа», Постановления Администрации Режевского городского округа от 31.05.2017 № 1127 «О внесении изменений в постановление Администрации Режевского городского округа от 30.12.2016 № 2956 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановления Администрации Режевского городского округа от 23.03.2021 № 389 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановления Администрации Режевского городского округа от 05.03.2022 № 305 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановления Администрации Режевского городского округа от 25.04.2023 № 666 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановления Администрации Режевского городского округа от 18.12.2023 № 2299 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказа Управления образования Администрации Режевского городского округа от 22.02.2017г. № 27/01-07 «Об оплате труда работников муниципальных (образовательных) учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказа Управления образования Администрации РГО от 29.11.2023г. № 443/01-07 «О минимальной заработной плате», Приказа Управления образования Администрации РГО от 06.02.2024г. № 38/01-07 «О внесении изменений в приказ от 22.02.2017г. №27/01-07 «Об оплате труда работников муниципальных (образовательных)

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание ОУ, должны определяться в соответствии с уставом 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 26.08.2010 № 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 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей) и методикой определения примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования, утвержденной приказом Управления образования.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Оплата труда работников ОУ 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.

2. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОУ;
- 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.

3. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными документами. Заработная плата работников ОУ устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

4. Изменение оплаты труда работников ОУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей

аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего 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.

6. Директор ОУ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет, и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же ОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ОУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ОУ.

7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ОУ 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.

8. Преподавательская работа в том же ОУ 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 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная образовательная 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.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом ОУ в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОУ

1. Оплата труда работников ОУ 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.

2. ОУ в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно приложениям к настоящему положению, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОУ 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.

4. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам являются размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых в ОУ самостоятельно с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты ОУ, а также с учетом мнения Управления образования.

4.1. Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОУ, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации Режевского городского округа об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Режевского городского округа в текущем году.

При индексации установленных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Указанное повышение 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.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в ОУ и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, 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) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной - на 20 процентов, сроком на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанное повышение 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.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ОУ, 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом ОУ, принятым руководителем ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

14. 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

16. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

17. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

18. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работникам профессорско-преподавательского состава, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения (приложение № 7 и № 8 к настоящему Положению).

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя ОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда руководителя ОУ, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

3. Размер должностного оклада руководителя ОУ определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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 оклада руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденной приказом Управления образования.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 4.

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

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

и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), 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.

5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя ОУ, установленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ устанавливается в соответствии с локальным актом ОУ, принятым руководителем ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. 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 размерах, установленных:

для руководителей – Приказом Управления образования;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом ОУ, трудовым договором в порядке, установленном Управлением образования.

8. Стимулирование руководителя ОУ, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ОУ, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя ОУ, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Управления образования.

9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОУ 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 и главному бухгалтеру ОУ принимается руководителем ОУ, в соответствии с главой 5,6 настоящего положения и порядка о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

3. Для работников ОУ 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 оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении и абсолютном денежном выражении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом повышения согласно п.3.5 настоящего Положения. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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».

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ОУ 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.

7. 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.

8. 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, реализацию адаптированных программ, сложность преподавания предмета, организацию внеклассной работы, работу в группе продленного дня, работу в специальной медицинской группе; неаудиторные занятия, ведение спортивной работы, организация питания, внеурочную деятельность, выполнение функций координатора в рамках общественно-государственного управления ОУ.

Размеры доплат и порядок их установления определяются ОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте ОУ, утвержденном руководителем ОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

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

9. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с локальным актом ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ОУ в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

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.

10. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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.

11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ОУ услуг, ОУ 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

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ОУ на оплату труда работников, в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

2. 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.

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.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется ОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем ОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность,

напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ОУ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ОУ 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 образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ОУ.

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 ОУ, трудовым договором в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

7. 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.

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 нормативным актом ОУ, трудовым договором в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

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

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работнику локальным нормативным актом ОУ в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ОУ.

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

11. В целях социальной защищенности работников ОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ОУ применяется единовременное премирование работников ОУ:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении муниципальными наградами Режевского городского округа;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями (23 февраля и 8 Марта, 1 сентября, Новый год) 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.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом ОУ, принятым директором ОУ с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Работодатель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, оказывать работникам выплаты стимулирующего характера и материальную помощь.

Условия выплаты и размер стимулирующих выплат и материальной помощи устанавливаются локальным актом ОУ, принятым руководителем ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа директора ОУ о выплате материальной помощи и стимулирующих выплатах.

13. Данное положение вступает в силу с 01 февраля 2025 года.

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 30»

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями;
старший мастер;
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник отдела;
главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;
библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер, художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;
главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, заведующий отделом (сектором) музея.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	21 166
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	21 166
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	-*

*- Не предусмотрено для образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	21 121
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	21 121
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	21 121
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21 121

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	-*
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений государственной профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер государственной профессиональной образовательной организации (структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации)	-*

3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации	-*
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством ; заведующий бюро пропусков	21 166
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	21 166
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего)	-*
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	-*
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	-*
2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации) диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	-*
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации	21 166

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования.

*- Не предусмотрено для образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель ; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	21 166
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	_*
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник ; техник-программист; художник	21 166
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	_*
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	_*
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	21 166

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда ; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам ; сурдопереводчик, экономист; юрисконсульт	21 166
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	-*
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	21 166
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	-*

*- Не предусмотрено для образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор	6 636
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь ; библиограф; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; художник-гример; художник по свету; художник-декоратор; художник-постановщик; художник-конструктор; художник-фотограф	21 166
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий отделом (сектором) музея	9 335

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию.

ПОРЯДОК
об установлении компенсационных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам
заработной платы работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 30»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий порядок применяется при установлении компенсационных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» (далее ОУ).

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

1.3. Данный порядок распространяется на всех работников школы, включая совместителей.

1.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных/ или внебюджетных) финансовых средств директор ОУ вправе приостановить выплату компенсационных выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 трудового кодекса Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

2.1. Для работников ОУ 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).

2.2. Выплаты компенсационного характера работникам школы устанавливаются на следующий срок:

- учебный год;
- четверть,
- на период выполнения работ,

что отражается в соответствующих приказах директора школы.

2.3. Выплаты компенсационного характера, определяемые на учебный год, учитываются в тарификации.

2.4. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Выплаты компенсационного характера директору ОУ, его заместителям по должности «учитель» производятся на общих основаниях.

2.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, начисляются к должностному окладу (ставке) с учетом за работу в сельской местности и квалификационную категорию.

2.6. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

2.7. Работникам ОУ, отработавшим неполное рабочее время, размер компенсационных выплат рассчитывается пропорционально отработанному времени.

3. ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Для работников ОУ устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	размеры компенсационных выплат
<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения) • Учителям физкультуры за зимний период 	<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ учителям, ведущим обучение на дому ➤ учителям физической культуры 	<p>Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p> <p>До 20%</p> <p>До 15% от должностного оклада</p>

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	размеры компенсационных выплат
<p>Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Все работники 	<p>Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Свердловской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Начисляется на все виды выплат, производимых работнику.</p>	<p>До 15%</p>

3.3. 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).

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	размеры компенсационных выплат

За работу в ночное время • сторожам	Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время от базового должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.	35%
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.	В двойном размере или дополнительный отпуск
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания	Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым соглашением с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы составляет До 40% должностного оклада замещаемой должности без удлинения рабочего времени, с удлинением рабочего времени – до 75% и 100% (для уборщиц производственных помещений)
Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Увеличение установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Размер разницы в окладе или до 50% доплаты
За разделение рабочего дня (разорванность рабочего времени)	Ежемесячно водителю	До 50% от должностного оклада
За напряженность и интенсивность	Ежемесячно водителю	До 50% от должностного оклада

3.4. Увеличение объёма работ (дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности работников)

Виды доплат	Размер в % к окладу	Порядок установления
1. За классное руководство	До 3 000,00 рублей, независимо от количества обучающихся в классе.	По приказу директора

2. За проверку письменных работ (без учета факультативных занятий, элективных курсов)	С 1 по 4 классы - до 10% от должностного оклада с учетом нагрузки; С 5 по 11 классы: Русский язык, литература, математика – до 20% от часов предмета; Физика, химия, черчение, изо, биология, иностранный язык, география, МХК, ОРКСЭ, история, обществознание, музыка, экономика и др. – до 5% от часов предмета.	По приказу директора
3. За заведование кабинетами	до 20% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
4. За заведование кабинетом информатики, мастерскими, кабинетом обслуживающего труда	до 15% от должностного оклада (ставки)	
5. За руководство методическими объединениями	до 10 % от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
6. За ведение внеклассной спортивной работы	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
7. За дополнительную учебную работу с обучающимися во внеурочное время	от 1000 рублей за 1 час	По приказу директора
8. За выполнение функций координатора, куратора проекта (аттестация педагогов), наградная комиссия	до 40 % от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
9. За организацию и проведение методической работы	До 100% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
10. Проведение работы по дополнительным образовательным программам (ЮИД, ЮП)	50 % от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
11. Выполнение функций куратора проекта (ведение школьного сайта, страницы в ВКонтакте (госпаблик), «сферум»)	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
12. Выполнение функций куратора проекта (электронный журнал)	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
13. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
14. Подготовка и проведение итоговой аттестации	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
15. За координацию работы в рамках общественно-государственного управления ОУ	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
16. Организация внеаудиторной работы с трудными подростками	до 100% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
17. Организация питания	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
18. Организация внеклассной работы: «РДДМ», «Билет в будущее», профминимум и др.	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
19. Реализация адаптированных программ	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора
20. За ведение документации	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу

		директора
21. За обеспечение деятельности центра детских инициатив	до 50% от должностного оклада (ставки)	По приказу директора

3.5. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Виды доплат	Размер в % к окладу	Срок действия	Порядок установления
1. Замена при проведении урока	Стоимость 1 часа (урока) = оклад (с учетом повышенного коэффициента за категорию и за работу в сельской местности) / (18 часов в неделю / 5 рабочих дней в неделю / 12 (количество месяцев в году) * количество рабочих дней месяца)	По необходимости, в порядке замещения отсутствующих по болезни, продолжительностью не свыше двух месяцев	По приказу директора
2. 1 день работы уборщика помещений	Оклад (ставка) / количество рабочих дней в месяце, с учетом районного коэффициента		По приказу директора
2.1 день работы сторожа	Оклад (ставка) / количество рабочих дней в месяце, с учетом районного коэффициента		По приказу директора

4. УСЛОВИЯ ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ

4.1. Решение о назначении, снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя учреждения.

4.2. Работники могут быть лишены выплат или выплаты могут быть снижены на основании письменного аргументированного материала (обоснования), предоставленного директору ОУ его заместителями или при отсутствии средств в ФОТ на текущий календарный год.

ПОРЯДОК
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 30»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» (далее ОУ), в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда и выплачиваются при условии наличия средств в ФОТ ОУ.

1.2. Порядок является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим порядок, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера работникам ОУ.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам ОУ создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации школы, председателей методических объединений и администрации, а также по решению директора школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора ОУ. Стимулирующие выплаты прочих работников ОУ назначаются и утверждаются приказом директора самостоятельно при согласовании с председателем профсоюзной организации ОУ в соответствии с настоящим порядком.

1.4. Директор, заместители директора, главный бухгалтер и завхоз вносят предложения о поощрении работников по результатам работы ОУ в истекшем периоде.

1.5. Право на выплаты стимулирующего характера по результатам своего труда имеют все работники ОУ: педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс, иные категории педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы ОУ, высоким качеством и интенсивностью работы.

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

1.8. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения. Стимулирующая часть ФОТ школы состоит из 3-х частей: стимулирующая часть ФОТ педагогических работников (областные субвенции), стимулирующая часть непедагогических работников (областные субвенции) и стимулирующая часть ФОТ прочих сотрудников школы (средства местного бюджета).

1.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных/или внебюджетных) финансовых средств директор ОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

1.10. Выплаты стимулирующего характера начисляются в процентном отношении от должностного оклада (ставки) без учета нагрузки (для педагогических работников), в который входят выплаты за работу в сельской местности и квалификационную категорию.

2. УСЛОВИЯ, ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

2.1. ОУ самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на причитающиеся стимулирующие выплаты по видам:

- 2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ;
- 2.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.2. ОУ, по согласованию с профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования по видам стимулирующих выплат, которые, на усмотрение ОУ, могут оцениваться:

- количеством баллов;
- в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- в абсолютном денежном выражении.

2.3. При этом совокупный объем выплат стимулирующего характера при определении фонда оплаты труда не должен превышать 30 процентов.

2.4. Работникам ОУ, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат рассчитывается пропорционально отработанному времени.

2.5. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. В случае отсутствия показателей для стимулирования до 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда может быть направлено в фонд экономии заработной платы на выплаты единовременных (разовых) премий, материальной помощи работникам ОУ.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на срок не более одного месяца для всех работников, кроме заместителей директора и главного бухгалтера (на срок не более одного календарного года и (или) учебного года).

2.6.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и непедagogическим работникам относятся:

- 2.6.1.1. за сложность, напряженность и особый режим работы – до 100%;
- 2.6.1.2. работа, связанная со спецификой контингента обучающихся – 25%;
- 2.6.1.3. непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – до 40%;
- 2.6.1.4. применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий – до 35%;
- 2.6.1.5. сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы – до 35%;
- 2.6.1.6. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) – до 30%;
- 2.6.1.7. количественные результаты подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену – до 30%;
- 2.6.1.8. за подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня – до 30%;
- 2.6.1.9. результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной образовательной организации – до 40%;
- 2.6.1.10. работа с детьми из социально неблагополучных семей до 40%;
- 2.6.1.11. выступление на педагогическом совете, родительских собраниях, методических объединениях, семинарах до 20%;
- 2.6.1.12. качественное ведение школьной документации (рабочие программы, дневники, электронный журнал и др.) – до 40%;
- 2.6.1.13. наличие публикаций разного уровня – до 20%;

- 2.6.1.14. наличие и реализация плана работы кабинета, в том числе и за счет спонсорских средств – до 40%;
- 2.6.1.15. подготовка кабинета к началу учебного года – до 30%;
- 2.6.1.16. информационная открытость (ведение сайта ОУ, КАИС ИРО и др.) – до 40%;
- 2.6.1.17. соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования – до 40%;
- 2.6.1.18. создание оптимальных условий обучения для различных категорий учащихся – до 40%.
- 2.6.1.19. за качественную подготовку документов, предоставляемых на тематические проверки и для проверки контрольным и надзорным органам - до 60%;
- 2.6.1.20. за качественную организацию работы детей в трудовом лагере – до 60%;
- 2.6.1.21. за качественную работу с больничными листами, санитарными и трудовыми книжками – до 40%;
- 2.6.1.22. за своевременное предоставление отчетов в УО, статистику, ИФНС, ПФР – до 40%;
- 2.6.1.23. обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда в школе – до 40%;
- 2.6.1.24. за участие в апробации введения новой должности;
- 2.6.1.25. за востребованность дополнительных общеразвивающих программ, который рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

O (факт i) – фактическое число обучающихся в i -й группе,

O (макс i) – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

2.6.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты прочих работников относятся:

- 2.6.2.1. за качественную подготовку документов, предоставляемых на тематические проверки и для проверки контрольным и надзорным органам – до 40%;
- 2.6.2.2. за качественную организацию работы детей в трудовом лагере – до 30%;
- 2.6.2.3. за качественное выполнение работ, ведение документации по электрохозяйству – до 30%;
- 2.6.2.4. за качественное выполнение работы в профсоюзной деятельности – до 30%;
- 2.6.2.5. за качественную стирку белья – до 30%;
- 2.6.2.6. за своевременное предоставление отчетов в УО, статистику, ИФНС, ПФР – до 30 %;
- 2.6.2.7. за качественную работу с больничными листами, санитарными и трудовыми книжками – до 30%;
- 2.6.2.8. за создание безопасных условий подвоза учащихся – до 30%;
- 2.6.2.9. работа в программе «СМАРТ-БЮДЖЕТ» (своевременность перечисления платежей) – до 30%;
- 2.6.2.10. качественное проведение инвентаризации – до 30%;
- 2.6.2.11. качественное ведение документации до 30%;
- 2.6.2.12. отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида – до 50%;

- 2.6.2.13. обеспечение поддержания исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования без привлечения посторонних специалистов – до 30%;
- 2.6.2.14. качественное и своевременное выполнение срочных заданий – до 30%;
- 2.6.2.15. участие в проведении текущих ремонтов (1 раз в год) – до 50%;
- 2.6.2.16. поддержание в надлежащем санитарном состоянии здания и территории ОУ – до 50%;
- 2.6.2.17. своевременное очищение от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, дорожек и водостоков – до 50%;
- 2.6.2.18. своевременная очистка пожарных колодцев и выходов для свободного доступа к ним в любое время – до 50%;
- 2.6.2.19. реагирование на внештатные ситуации – до 50%;
- 2.6.2.20. за осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 50%;
- 2.6.2.21. обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда в школе – до 50%;
- 2.6.2.22. организация и проведение текущих ремонтов – до 50%;
- 2.6.2.23. обеспечение учета материальных средств и их сохранности – до 50%;
- 2.6.2.24. высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения – до 50%;
- 2.6.2.25. обеспечение бесперебойной работы отопительной, водоканализационной сети – до 50%;
- 2.6.2.26. техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования механизмов – до 50%;
- 2.6.2.27. поддержание в рабочем состоянии 100% оборудования без привлечения посторонних специалистов – до 50%;
- 2.6.2.28. информационная открытость (размещение информации на сайте bus.gov.ru и др.) – до 70%;
- 2.6.2.29. выполнение функций контрактного управляющего – до 50%;
- 2.6.2.30. обеспечение сохранности здания и территории школы – до 50%;
- 2.6.2.31. обязательный прием и сдача смены – до 30%;
- 2.6.2.32. обеспечение порядка в здании и на территории школы в вечернее время – до 30%;
- 2.6.2.33. за сложность, напряженность и особый режим работы – до 100%;
- 2.6.2.34. за обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса – до 100%.

2.7. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплата доплат работникам по настоящему подпункту осуществляется за высокое качество результатов труда (далее – надбавка).

2.7.1. К доплатам за качество выполняемых работ педагогическим и непедагогическим работникам относятся:

- 2.7.1.1. своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей – до 100%;
- 2.7.1.2. оперативность и профессионализм работников в решении вопросов, входящих в их компетенцию, в подготовке документов, в выполнении поручений директора – до 50%;
- 2.7.1.3. подготовка, организация и участие в крупных, социально значимых проектах в образовательной деятельности – до 50%;
- 2.7.1.4. участие работника в реализации программы развития ОУ – до 50%;
- 2.7.1.5. активное участие работника в научно-методической и творческой деятельности ОУ – до 50%;
- 2.7.1.6. создание благоприятного социально-психологического климата в классе, коллективе – до 50%;
- 2.7.1.7. достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 50%;
- 2.7.1.8. достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ – до 50%;
- 2.7.1.9. наличие у работника государственных наград, других знаков отличия, полученных за достижения в труде – до 50%;

- 2.7.1.10. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся – до 50%;
- 2.7.1.11. работа с детьми из социально неблагополучных семей – до 50%;
- 2.7.1.12. изменение интерьера помещений (смена оформления) – до 20%;
- 2.7.1.13. добросовестное дежурство по школе и в столовой – до 20%;
- 2.7.1.14. качественная организация детского питания - до 50%;
- 2.7.1.15. своевременное размещение материалов на сайте ОУ – до 40%;
- 2.7.1.16. отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний администрации – до 30%;
- 2.7.1.17. участие в мероприятиях, повышающих имидж ОУ – до 50%;
- 2.7.1.18. за качественное сопровождение детей в школьном автобусе – до 100%;

2.7.2. К выплатам за качество выполняемых работ прочих работников относятся:

- 2.7.2.1. за качественное сопровождение детей в школьном автобусе – до 100%;
- 2.7.2.2. исполнение кассового плана, расходование субсидий в полном объеме на отчетную дату – до 50%;
- 2.7.2.3. своевременное предоставление запрашиваемой информации – до 50%;
- 2.7.2.4. отсутствие просроченной кредиторской задолженности – до 50%;
- 2.7.2.5. своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей – до 100%;
- 2.7.2.6. за качественное выполнение разовых поручений – до 30%;
- 2.7.2.7. отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и администрации школы – до 50%;
- 2.7.2.8. содержание гаража и автобуса в соответствии с правилами техники безопасности, с санитарными и пожарными требованиями – до 50%;
- 2.7.2.9. участие в мероприятиях, повышающих имидж ОУ – до 50%.

Условиями для осуществления выплаты являются:

- высокое качество выполнения работ;
- привлечение к выполнению работ, по которым требуется более высокая квалификация или специальные знания
- результативность работы работника.

По решению директора ОУ работнику может быть снижен размер выплаты или прекращена ее выплата при несоответствии его вышеуказанным основаниям, нарушении трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты рабочему надбавки является приказ директора образовательного учреждения с указанием причин.

2.8. Перечень показателей эффективности педагогических работников МБОУ СОШ №30

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
2.8.1. Качество выполняемых работ	Приказ, результаты отчетности	1	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг по основным видам уставной деятельности.	ежеквартально	1%-3%

	Аналитическая записка, журналы	2	Реализация адаптированных образовательных программ	раз в год	3%-5%
	Приказ	3	Участие в работе экзаменационной комиссии.	июнь	3%-5%
	Представление МО, администрации	4	Явно выраженные результаты развития профессиональных навыков молодого специалиста	раз в год	1%-3%
	Журналы, приказ	5	Отсутствие нарушений по ОТ и ПБ.	раз в год	5%
	Представление МО, администрации	6	Оперативность педагога в решении всех вопросов, входящих в должностные обязанности	по факту	2%-5%
	Журнал, приказ, фотоотчет	7	Организация экскурсий с обучающимися (выполнение рабочей программы)	по факту	1%-3%
	Фотоотчет, документальное подтверждение	8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	по факту	1%-3%
	Отчет	9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	ежемесячно	1%-5%
	Благодарственное письмо, диплом, грамота	10	Динамика индивидуальных результатов обучающихся, пользующихся услугами дополнительного образования.	раз в год	2%-5%
	Отчет, фотоотчет	11	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных	ежемесячно	2%-5%

			детей в каникулярное и свободное от учебы время.		
	Представление МО, фотоотчет	12	Организация и проведение работы трудовой бригады.	по факту	1%-5%
	Представление МО, администрации	13	Своевременная отчетность, отсутствие повторных запросов, исполнительская дисциплина	ежемесячно	3%-5%
	Представление МО, администрации	14	Выступление на педагогическом совете, родительских собраниях, МО, семинарах	по факту	1%-5%
	Отзыв родителей	15	Связь с родителями посредством информационных технологий (электронные дневники)	по факту	2%-4%
	Повестка, вызов, отчет	16	Взаимодействие с правоохранительными органами (участие в допросах, судебных процессах).	по факту	1%-3%
	Отчет по содержанию.	17	Сбор и систематизация фото и видеоматериалов.	по факту	1%-3%
	Приказ, журнал регистрации несчастных случаев	18	Отсутствие детского травматизма.	раз в год	5%
	Приказ, положительные отзывы, отсутствие нарушений	19	Добросовестное дежурство по школе (организация дежурства обучающихся).	ежемесячно	1%-3%
	Классные журналы, табель, анализ посещаемости	20	Отсутствие пропусков занятия без уважительной причины.	раз в четверть	2%-5%
	Представление МО, наличие табеля	21	Организация детского питания (ведение и своевременная сдача табеля).	ежемесячно	1%-3%

	Представление МО, администрации	22	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечания администрации.	раз в четверть	2%-5%
	Отзыв	23	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей в адрес педагога.	по факту	1%-3%
	Представление МО, администрации, анализ сайта	24	Своевременное размещение материалов на личном сайте учителя	по факту	2%-5%
2.8.2.Интенсивность и высокие результаты работы	Благодарственное письмо, диплом участника.	1	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: на уровне ОУ на уровне района на уровне области на уровне РФ на международном уровне	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8% 9%-10%
	Диплом победителя, грамота	2	Призовые места обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: на уровне ОУ на уровне города на уровне области на уровне РФ на международном уровне	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8% 9%-10%
	Приказ, положение, фотоотчет,	3	Реализация дополнительных проектов (экскурсии, походы, спортивно-досуговые мероприятия, социальные проекты): на уровне ОУ на уровне города на уровне области	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6%
	Представление МО, фотоотчет	4	Подготовка, проведение традиционных массовых мероприятий, повышающих имидж ОУ	по факту	2%-5%

	Отчет	5	Проведение индивидуальных занятий (подготовка к олимпиадам, ликвидация пробелов в занятиях). Консультации, ИА	по факту	1%-5%
	Представление МО, копии материалов	6	Активное участие в коллективных, индивидуальных педагогических проектах	по факту	1%-5%
	Отчет, копии материалов, свидетельство, сертификат	7	Наличие публикаций педагогов: на сайте на уровне города на уровне области на уровне РФ на международном уровне	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8% 9%-10%
	Благодарственное письмо, диплом участника, сертификат, копии материалов	8	Представление опыта педагога: на уровне города на уровне области на уровне РФ на международном уровне	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8%
	Благодарственное письмо, диплом участника, сертификат, копии материалов, обратная связь	9	Организация и проведение открытых мероприятий, уроков, мастер – классов, семинаров, тренингов, конференций и т.д.: на уровне ОУ на уровне города на уровне области на уровне РФ	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8%
	Благодарственное письмо, диплом участника, сертификат, копии материалов,	10	Участие в профессиональных, творческих конкурсах: на уровне ОУ на уровне города на уровне области на уровне РФ на международном уровне	по факту	1%-2% 3%-4% 5%-6% 7%-8% 9%-10%
	Диплом победителя, грамота	11	Победа в профессиональных, творческих	по факту	1%-2%

			конкурсах: на уровне ОУ на уровне города на уровне области на уровне РФ на международном уровне		3%-4% 5%-6% 7%-8% 9%-10%
	Сертификат, копии материалов	12	Участие в работе научно-практической конференции	по факту	1%-3%
	Представление МО, копии материалов	13	Участие в интегрированных меж предметных проектах по достижению индивидуальных образовательных результатов	по факту	1%-3%
	Диплом, грамота, благодарственное письмо, приказ	14	Получение грамот, благодарственных писем за результаты деятельности: на уровне ОУ; на уровне города; на уровне области; на уровне РФ	по факту	1%-2% 35-4% 5%-6% 7%-8%
	Протокол, фотоотчет	15	Организация встреч и мероприятий с социальными партнёрами.	по факту	2%-5%
	Представление МО, администрации представленные документы	16	Участие педагога в разработке локальных и нормативно- правовых документов, обеспечивающие функционирование деятельности ОУ.	по факту	2%-5%
	Представление МО, администрации	17	Участие педагога в озеленении ОУ, пришкольного участка.	по факту	3%-5%
	Фотоотчет	18	Подготовка детей к общешкольному мероприятию	по факту	1%-3%
	Представление МО, администрации	19	Участие педагога в разработке, реализации образовательной программы, АООП	по факту	1%-5%
	Представление МО, администрации	20	Участие педагога в разработке реализации программы развития	по факту	1%-5%

			ОУ		
	Приказ, фотоотчет, копии материалов	21	Участие педагога в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня (в т.ч. стажировочных площадках по медиации)	по факту	1%-5%
	Представление МО, администрации, совместные проекты, программы, планы развития	22	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет	по факту	1%-2%
	Представление МО, администрации, фотоотчет	23	Проведение мероприятий в целях повышения культурного уровня педагогов, креативности, педагогической компетентности, развитие творческого потенциала коллектива.	по факту	2%-5%
	Представление МО, администрации	24	Участие в составе жюри творческих конкурсов.	по факту	1%-3%
	Копии приказов, отзывы	25	Работа педагога в качестве эксперта (в том числе член аттестационной комиссии): на уровне ОУ; на уровне города на уровне области	по факту	1%-2% 2%-4% 5%-6%
	Представление МО, администрации	26	В связи с юбилеями сотрудников ОУ (50, 55,60,65 лет)	по факту	10%

2.9. Выплаты за стаж непрерывной работы

К выплатам за стаж непрерывной работы в ОУ относится ежемесячная выплата, которая выплачивается при наличии средств в ФОТ по решению руководителя к базовому должностному окладу, ставке заработной платы (далее – выплата) в следующих размерах при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет - до 5%
- от 6 до 10 лет – до 10%
- свыше 10лет – не более 15%

Право на получение имеют все работники ОУ.

Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и на основании Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников МБОУ СОШ № 30 от 14.03.2017г.

Выплата за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора ОУ, устанавливающего совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ОУ стаж работы, дающий право на выплату ежегодной выплаты за выслугу лет.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы

В целях социальной защищенности работников ОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ОУ применяется единовременное премирование работников ОУ без учета отработанного времени:

2.10.1. подготовки к учебному году – до 15000 рублей;

2.10.2. устранения последствий аварий – до 5000 рублей;

2.10.3. при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - до 5000 рублей;

2.10.4. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 10000 рублей;

2.10.5. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 4000 руб.;

2.10.6. при награждении муниципальными наградами Режевского городского округа – до 3000 рублей;

2.10.7. при награждении грамотой образовательного учреждения (школа) – до 2000 рублей;

2.10.8. в связи с празднованием Дня учителя – до 5000 руб.;

2.10.9. в связи с праздничными днями (23 февраля и 8 марта, 1 сентября, Новый год) и юбилейными датами (50, 55 и последующие 5 лет со дня рождения) – до 5000 руб.;

2.10.10. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 5000 руб.;

2.10.11. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 5000 руб.;

2.10.12. премирование по итогам года до 50000 руб.;

2.10.13. премирование по итогам окончания учебного года до 70000руб.

2.11. Материальная помощь устанавливается любому работнику ОУ по его личному заявлению в пределах средств ФОТ.

2.11.1. Материальная помощь оказывается:

- на похороны по случаю смерти близких родственников (родителей, супругов, детей)

- в случае продолжительной болезни

- с уходом на пенсию

- в случае рождения ребенка

- с низким уровнем материального положения

- в случае вступления в брак

- в других случаях.

2.11.2. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат с участием члена ПК ОУ.

2.11.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника ОУ и приказа директора ОУ с указанием конкретной суммы материальной помощи.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 620742407212716292896657514693751711534004166466

Владелец Суркова Ирина Вадимовна

Действителен с 18.09.2024 по 18.09.2025