Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение –
Тыгишская средняя общеобразовательная школа
(МАОУ-Тыгишская СОШ)

ПРИНЯТА
на заседании
общего собрания работников
МАОУ – Тыгишской СОШ
Протокол № 3 от «15» октября 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о. директора
МАОУ-Тыгишской СОШ
№ 01-05/165-2 от 01 февраля 2022 г.
с изменениями от 15.10.2026 №01-05/048
_____Е.С. Лихачева

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – ТЫГИШСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – Тыгишской средней общеобразовательной школы (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – Тыгишской средней общеобразовательной школы (далее - образовательная организация).

2. Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальном образовательном учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается на основе настоящего положения коллективными договорами, 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 или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных организаций. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. 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 оплаты за 1 час, установленным локально-нормативным актом учреждения в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности, в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

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

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70% фонда оплаты труда учреждения.

При увеличении (индексации) должностных окладов, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Штатное расписание разрабатывается образовательной организацией согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности, приведенными в приложениях № 8 к настоящему Положению и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанного учреждения.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом муниципального образовательного учреждения и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным 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), выпускам 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), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 6225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. Оплата труда работников образовательных учреждении устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;
2) номенклатуры должностей;
3) ЕКС или профессиональных стандартов;
4) государственных гарантии по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5) профессиональных квалификационных групп;
6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
7) особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность;
8) перечня видов выплат компенсационного характера;
9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
10) единых рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношении по установлению на федеральном, региональным и местном уровнях оплаты труда работников государственных муниципальных организации;
11) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при ее отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

14. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения или профессиональных стандартов;
3) объемы учебной (педагогической) работы;
4) порядок исчисления 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.

15. Изменение оплаты труда работников образовательной организации 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 науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

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

5) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

6) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

16. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальной образовательной организации на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность.

18. Руководитель образовательного учреждения:

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 утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

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

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

20. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) 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».

21. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений 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 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.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

22. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

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

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

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

4) иные выплаты.

23. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

25. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

26. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

27. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

28. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 2, 3, 4 к настоящему Положению.

29. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25% работникам образовательного учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, обособленных структурных подразделениях образовательного учреждения, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). 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% размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

30. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

32. 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.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в соответствии приложением № 2 к настоящему Положению.

35. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего

профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

36. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

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

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20%.

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

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

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае если работник был призван в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

37. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

38. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, 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» и Приказом Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

39. Размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

40. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

41. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

42. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

43. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Размер должностного оклада работника МАОУ-Тыгишкой СОШ, занимающих должность руководителя структурного подразделения (далее - руководитель структурного подразделения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должность руководитель структурного подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размер должностного оклада руководителя структурного подразделения установлены в приложении № 2.1 к настоящему Положению.

С учетом условий и результатов труда руководителю структурного подразделения, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения».

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11»;, в приложении № 2.2 к настоящему Положению.

С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

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

44. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

45. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

46. Среднемесячный уровень заработной платы руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

47. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования установлен главой городского округа Богданович в кратности от 1 до 4.

48. Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (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.

49. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются как произведение установленного оклада (должностного оклада) в приложении № 3 к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

50. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Общеобразовательные	1,5	1,4	1,3	1,2

учреждения				

51. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя образовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной в приложении № 5 (общеобразовательной организации) к настоящему Положению и исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательные учреждения: - школа начального общего, среднего (полного) общего образования, школа-интернат	свыше 600	свыше 400 до 600	свыше 200 до 400	до (включительно)

52. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» в соответствии с пунктом 44 настоящего положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется:

– по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

За руководителем образовательного учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителя образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

53. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

54. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя образовательного учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель образовательной организации предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 6 (для общеобразовательного учреждения) настоящего Положения.

Оценка эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

55. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

56. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации принимается руководителем организации.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

57. 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.

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

59. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

60. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

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 исчисляются пропорционально отработанному времени.

61. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

62. Всем работникам образовательного учреждения 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».

63. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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 (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

64. Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

65. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

66. 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. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

67. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проверку письменных работ;

– за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами;

– за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

– за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);

– за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

– за создание и обогащение развивающей предметно-пространственной среды;

– за создание и обогащение микрометодкабинетов;

– за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;

– за экспериментальную и инновационную деятельность учреждения, подверженную соглашением (договором) о сотрудничестве.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников приложение № 9.

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области и городского округа Богданович.

67.1. Руководителю образовательной организации при реализации федеральных и региональных инновационных площадок, а также экспериментальной деятельности образовательной организации, устанавливать выплату за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности.

Доплата за увеличение объема работ устанавливается по представлению Муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» и распоряжением главы городского округа Богданович за экспериментальную и инновационную деятельность учреждения, подтвержденную соглашением (договором) о сотрудничестве.

68. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 1500 рублей за один класс, но не менее 100 рублей в расчёте на одного обучающегося в целом по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

69. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее - денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику, ежемесячно пропорционально отработанному времени.

В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с

установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

Вопрос об определении понятия «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство вправе решать сама образовательная организация с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда. Этот вопрос образовательная организация вправе урегулировать в положении об оплате труда и (или) закрепить в коллективном договоре.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

Образовательная организация включает в коллективный договор следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

– возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

– доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

– в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

– при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

– определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

– временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– определить конкретный период времени (неделя, месяц, год) длительного отсутствия, невозможности выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (10000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается в том числе за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает «Положение о классном руководстве» по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

69.1. Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется в размере 10000 рублей (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при условии осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также коэффициента, учитывающего особенности оплаты труда советников образовательных организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен районный коэффициент к заработной плате, равный 1,15, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством Российской Федерации случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

70. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

1) педагогам-методистам - на 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) педагогам-наставникам - на 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) в положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

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

1) 20% - за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

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

2) 20% - за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные специальные (коррекционные) классы (группы), классы (группы) компенсирующего обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

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

3) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения по основным общеобразовательным программам на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, нуждающихся в длительном лечении;

4) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации;

5) 20% - руководителям и специалистам муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;

6) 20% – руководителям муниципальных ассоциаций педагогов образовательных организаций (в том числе руководителям МАП библиотекарей).

7) 10% –заместителям руководителя муниципальной ассоциации педагогов

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

72. 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.

73. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение 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

74. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждениям на оплату труда работников.

75. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

77. 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.

78. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

79. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников приложение №10.

80. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения, трудовым договором.

81. 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 образовательной организации, трудовым договором.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- за звание, начинающееся со слова «Народный» - 15 000 рублей; - за звание, начинающееся со слова «Заслуженный» - 10 000 рублей.

Указанные надбавки выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени, 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;

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

К выплатам за стаж непрерывной работы заместителю директора, главному бухгалтеру, библиотекарю, шеф- повару, повару, калькулятору, электромонтеру, водителю и механику относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности по основному месту работы.

К выплатам за стаж непрерывной работы по всем остальным должностям, относятся выплаты, учитывающие стаж непрерывной работы в образовательном учреждении по основному месту работы.

83. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

85. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерство просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерство просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;

4) в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День воспитателя и всех дошкольных работников);

5) в связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) и юбилейными датами (50, 55, 60 со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

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

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

87. Выплата иного характера осуществляется для регулирования оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации: месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

88. К видам выплат иного характера относится: - доплата до МРОТ, установленного на очередной финансовый год на основании Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25% РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ И РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ (ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА)

1. Должности педагогических работников.
2. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий хозяйством;
заведующий производством (шеф-повар);
руководитель.
3. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
секретарь руководителя, механик, специалист по кадрам.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации муниципального округа Богданович, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией муниципального округа Богданович, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Квалификационная категория, %	Новый размер должностного оклада, ставки с квалификационной категорией, рублей
1 квалификационный	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный	20 030,00	20%	24 036,00

уровень	руководитель; старший вожатый		25%	25 037,50
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	21 654,00	20%	25 984,80
			25%	27 067,50
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	22 091,00	20%	26 509,20
			25%	27 613,75
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	22 378, 00	20%	26 853,60
			25%	27 972,50

Приложение № 2.1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должности руководителя структурного подразделения		
2 квалификационный уровень	Начальник (руководитель): кабинета	16 846

Приложение № 2.2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	15 416

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

(Приказ Минтруда Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
Приказ Минтруда Российской Федерации от 29.09.2020 № 680 «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор;	14 329
3 квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	15 198
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя; техник;	15 226
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	15 503
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар);	17 619
4 квалификационный уровень	Механик;	18 809
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; специалист по охране труда, инженер, инженер-энергетик (энергетик);	19 092

Должность руководителей образовательных организаций	**Размер должностного оклада, рублей**	**Повышающий коэффициент**	**Новый размер должностного оклада, с повышающим коэффициентом, рублей**
Директор общеобразовательной организации	43 620	1,2	52 344
		1,3	56 706
		1,4	61 068
		1,5	65 430

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории(дворник)	14 324
	Кладовщик; кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	14 892
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15 182
	повар 4-5 разряда	15 785
	Водитель автобуса	20 560
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	20 614

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Объемные показатели	Порядок расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего: высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие групп продленного дня	за каждую группу (25 человек – город, 20 человек - село)	10
4	Количество классов-комплектов	за каждый класс-комплект	10
5	Особенности лицензионных условий и режима работы общеобразовательного учреждения	- коррекционное обучение; - профессиональное обучение; - классы с углубленным изучением отдельных предметов; - работа во вторую смену; - круглосуточное пребывание учащихся в общеобразовательном учреждении; - наличие групп дошкольного образования	10 10 10 10 10 10
6	Наличие оборудования и используемых в образовательном процессе: - компьютерных классов, мастерских, актового зала, спортивной площадки, оборонно-спортивной полосы, тира, учебно-опытных участков, медицинских кабинетов, столовой, музея; - содержание прилегающей территории; - летний лагерь; - ППТ ГИА: - ППТ ЕГЭ; - пилотных площадок по ФГОС НОО и ООО	за каждый вид	10
7	Организация подвоза учащихся	за каждое ТС	10
8	Участие в грантовых конкурсах	за каждый вид	50
9	Творческая лаборатория, осуществление инновационной деятельности, внедрение нетрадиционных практик	за каждый вид	20
10	Наличие групп общеразвивающей направленности дошкольного образования	за каждую группу	50

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МАОУ-Тыгишской СОШ

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
Качество общего образования					
1	Наличие/отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение (по уровням получения образования)	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, оставленных на повторное обучение	Сохранение количества обучающихся, оставленных на повторное обучение или увеличение количества обучающихся, оставленных на повторное обучение	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
2	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	Результаты ОГЭ и ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по Свердловской области	Результаты ОГЭ и ЕГЭ по обязательным предметам равны или ниже среднего показателя по Свердловской области до 10%	Результаты ОГЭ и ЕГЭ по обязательным предметам ниже среднего показателя по Свердловской области более чем на 10%	
		15 баллов	10 баллов	5 баллов	

3	Удельный вес выпускников 9-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета Государственной итоговой аттестации	Выше среднемуниципальных показателей	Ниже среднемуниципальных показателей при отсутствии отрицательной динамики	Ниже среднемуниципальных показателей при отрицательной динамике	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
4	Удельный вес выпускников 11-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов, 30% и выше	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов, от 15 - 30%	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов - менее 15%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Наличие у обучающихся 80 (и выше) баллов по предметам по выбору	Наличие у обучающихся 80 (и выше) баллов по предметам по выбору - 50 и более % от числа обучающихся	Наличие у обучающихся 80 (и выше) баллов по предметам по выбору от 30 - 50% от числа обучающихся	Наличие у обучающихся 80 (и выше) баллов по предметам по выбору менее 30% от числа обучающихся	
		15 баллов	10 баллов	5 баллов	
6	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании, - 100% выпускников	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании, - менее 100%		
		10 баллов	0 баллов		
Аккредитация и лицензирование					
7	Качественная подготовка	Прием образовательного	Прием образовательного учреждения к летней		

	образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании	учреждения к летней оздоровительной кампании без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	оздоровительной кампании с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		
		15 баллов	- 15 баллов		
8	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		
		25 баллов	- 25 баллов		
9	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (1, высшая, соответствие занимаемой должности)	100% педагогического состава имеют первую и высшую КК	Наличие работников в ДОУ, имеющих соответствие занимаемой должности	При наличии педагогических работников без КК и СЗД	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
10	Профессиональное развитие педагогов. Участие в профессиональных конкурсах и выставках профессионального мастерства педагогических работников муниципального уровня и	Участие и лауреатство (победитель/призер)	Участие		
		10 баллов	5 баллов		

	выше				
11	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы	Положительная динамика в создании условий	нет изменений	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
Физическое и психическое здоровье обучающихся					
12	Охват обучающихся организованным горячим питанием	Охват организации питания не менее 94% от численности обучающихся	Отклонение не более чем на 10% от плановой цифры охвата обучающихся горячим питанием	Отклонение более чем на 10% от плановой цифры охвата обучающихся горячим питанием	
		15 баллов	10 баллов	5 баллов	
13	Участие образовательного учреждения в оздоровительной кампании	Выполнение показателя муниципального задания по организации отдыха детей	Невыполнение показателя муниципального задания по организации отдыха детей	Не участвовали в организации оздоровительной кампании	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
14	Организация досуговой занятости на базе образовательного учреждения, в том числе в предметных кружках, спортивных секциях, творческих студиях, детских общественных объединениях программ ПФДО	Процент охвата более 80% от численности учащихся	Процент охвата до 80% от численности учащихся	Процент охвата менее 50% от численности учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
15	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие случаев	Наличие 1 случая	Наличие 2 и более	

	обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения за прошлый год в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности	травматизма за прошлогодний учебный год	травматизма за прошлогодний учебный год	случаев травматизма	
		10 баллов	0 баллов	«-» 10 баллов за каждый случай	
16	Эффективность профилактической работы	Отрицательная динамика числа воспитанников, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	Отрицательная динамика числа воспитанников, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	- 10 баллов за вновь поставленного на учет	
		10 баллов за каждого обучающегося, снятого с учета	при отсутствии обучающихся, вновь поставленных на учет в ТКДН и ЗП, ПДН за отчетный период, - 5 баллов		
17	Здоровье сберегающая организация образовательной деятельности: - снижение заболеваемости обучающихся; - создание здоровьесберегающей среды;	Положительная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом	Отрицательная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом		
		10 баллов	0 баллов		
Общедоступность и обязательность общего образования					
18	Отсутствие обучающихся,	Отсутствие обучающихся	Количество обучающихся	Количество	

	отчисленных или выбывших из образовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях, а также отсутствие обучающихся, не посещающих ОО без уважительной причины (более 50% учебных занятий)	данных категорий	данных категорий до 0,1%	обучающихся данных категорий более 0,1%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
19	Наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников, конкурса научно-исследовательских и учебно-исследовательских работ разных уровней по общеобразовательным предметам	Всероссийский уровень (за каждого призера)	Областной уровень (за каждого призера)	Муниципальный уровень (за каждого призера)	
		15 баллов	10 баллов	5 баллов	
Создание условий для выявления и развития способностей обучающихся					
20	Наличие индивидуальных образовательных маршрутов: - обучающихся с высоким уровнем интеллектуального развития	10% и более от общего числа учащихся	От 5 - 10% от общего числа учащихся	Менее 5% от общего числа учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
21	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах	10 баллов за одно мероприятие			
22	Включение в учебный план программ инженерного образования	5 элементов	менее 5 элементов	отсутствие программы	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
23	Наличие и успешная реализация образовательной организацией	10 баллов за каждый проект			

	социального проекта муниципальной значимости совместно с фондами, предприятиями и организациями (наличие договора/соглашение по реализации совместного проекта)				
24	Реализация профориентационных программ для выпускников	10 баллов за программу			
25	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Программы имеются на всех ступенях образования, и они преемственны	Имеются единичные разрозненные программы	Программ не имеется	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
26	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, школьные спортивные клубы, ГТО)	Не менее 75% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	От 50 - 75% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	Менее 50% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
Результаты управленческой деятельности					
27	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного	

				учреждения	
			(1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2)	(2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более)	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
28	Информационная открытость: - наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства Российской Федерации, его актуальность; - наличие отчета о самообследовании за предыдущий год	Полное соответствие и актуальность	Несоответствие и (или) несвоевременная актуализация		
		10 баллов	0 баллов		
29	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности учредителю	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1 факт несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	2 и более факта несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
30	Выполнение показателей муниципального задания за прошлый год и за 1 половину текущего года (эффективность выполнения муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	Выполнение показателей (количественных и качественных) - не менее 97%	Выполнение показателей (количественных и качественных) - не менее 85%	Выполнение показателей (количественных и качественных) - менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	

31	Экономия топливно-энергетических ресурсов (0,97% к уровню прошлого года)	Фактические данные по расходу ТЭР - не более 0,97% к уровню прошлого года	Фактические данные по расходу ТЭР - более 0,97% к уровню прошлого года		
		15 баллов	0 баллов		
32	Отсутствие обращений родителей (законных представителей), обучающихся, воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных обращений	Наличие обоснованных обращений		
		10 баллов	0 баллов		
32	Доля молодых педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет в кадровом составе образовательного учреждения от общего числа педагогов (учитываются работники по основной деятельности)	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
Обеспечение развития образовательной организации					
33	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2 - 4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проектов	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
34	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 150 руб. и выше на 1 обучающегося в месяц	Привлечено от 100 до 150 руб. в месяц на 1 обучающегося	Привлечено менее 100 руб. в месяц на 1 обучающегося	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	

35	Инициирование и проведение в системе образования городского округа Богданович научно-практических конференций, круглых столов по актуальным темам для образования	10 баллов за каждую конференцию по сетевому принципу за отчетный период			
36	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	
37	Участие педагогов образовательного учреждения в грантах конкурсах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		15 баллов за каждый конкурс	10 баллов за каждый конкурс	5 баллов за каждый конкурс	
38	Усложнение структуры образовательного учреждения за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, консультационные пункты, ПМПК и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в образовательном учреждении			
Итого:					0

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

ПОЛОЖЕНИЕ
О КЛАССНОМ РУКОВОДСТВЕ

Настоящее оложение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»).

1. Общие положения

1.1. Классное руководство – особый вид дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно при условии дополнительной оплаты и внесения соответствующих сведений в трудовой договор.

1.2. Осуществление классного руководства не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в число его должностных обязанностей.

1.3. При осуществлении классного руководства воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося класса (далее – обучающийся), так и в отношении класса как микросоциума в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы.

1.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Он на постоянной основе взаимодействует:

с семьями обучающихся;

с другими педагогическими работниками;

с медицинским работником общеобразовательной организации;

с социальными партнерами;

с администрацией общеобразовательной организации.

2. Функции педагогического работника, осуществляющего классного руководства

2.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство:

проводит инструктажи обучающихся по технике безопасности, по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, безопасного поведения на воде, безопасного поведения при проведении массовых мероприятий и т.д.; проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного поведения обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет);

своевременно информирует руководителя о несчастных случаях с обучающимися и о ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью;

осуществляет работу по профилактике употребления обучающимися табака, алкоголя, наркотических и психоактивных веществ;

организует работу по формированию навыков здорового образа жизни (необходимость регулярных занятий физкультурой и спортом, формирования правильных пищевых привычек);

организует охват обучающихся горячим питанием;

организует профориентационную деятельность обучающихся;

обеспечивает связь общеобразовательной организации с семьей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в различных формах;

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

осуществляет контроль посещаемости обучающимися образовательной организации, мероприятий, проводимых в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;

осуществляет взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации для координации работы, направленной на личностное развитие обучающихся, обеспечение их успешной учебной деятельности;

проводит мониторинг успеваемости обучающихся, участвует в работе по корректировке индивидуальных образовательных траекторий, в том числе одаренных обучающихся, обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы;

организует и координирует ученическое самоуправление в классе;

своевременно вносит необходимую информацию в электронный или бумажный вариант классного журнала и дневников обучающихся;

составляет план воспитательной работы класса в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации;

обеспечивает защиту прав и интересов обучающихся в пределах выполняемых им функций;

проводит работу в целях профилактики нарушения обучающимися дисциплины и норм поведения;

ведет учет занятости обучающихся во внеклассной, внеурочной деятельности, в системе дополнительного образования;

в случае необходимости составляет характеристики на обучающихся, участвует в составлении социального паспорта класса.

3. Права педагогического работника, осуществляющего классное руководство

3.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, имеет право запрашивать у медицинских работников, закрепленных за общеобразовательной организацией, и родителей необходимую информацию о состоянии здоровья обучающихся.

3.2. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право запрашивать у педагогических работников информацию об учебной деятельности и поведении обучающихся.

3.3. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право при необходимости инициировать проведение педагогических консилиумов, «малых педсоветов», приглашать родителей (законных представителей) обучающихся для решения проблем в обучении и воспитании.

3.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

4. Ответственность педагогического работника, осуществляющего классное руководство

4.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, несет ответственность за обеспечение конфиденциальности персональных данных учащихся.

4.2. За невыполнение функций педагогический работник, осуществляющий классное руководство, быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) или отстранен от выполнения классного руководства.

5. Формы работы педагогического работника, осуществляющего классное руководство

5.1. В соответствии со своими функциями, с учетом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, педагогический работник, осуществляющий классное руководство, разрабатывает план воспитательной работы класса. Для реализации мероприятий плана педагогический работник, осуществляющий классное руководство, выбирает формы работы с учетом культурных, возрастных, гендерных и индивидуальных особенностей обучающихся:

коллективные: еженедельные тематические классные часы (в том числе с приглашением социальных партнеров), конкурсы, спектакли, концерты, слеты, соревнования, туристические походы, игры, флешмобы, экскурсии, ведение блога педагога в сети «Интернет»; индивидуальные: изучение аккаунтов социальных сетей обучающихся, организация индивидуальных консультаций и психологической помощи обучающимся, их психолого-педагогического сопровождения, индивидуальные беседы, организация взаимодействия родителей (законных представителей) с социальным педагогом, психолого-педагогической службой общеобразовательной организации, посещение обучающихся на дому (ознакомительное, далее – при необходимости) с согласия проживающих в данном помещении на законных основаниях граждан (родителей (законных представителей) обучающихся) в соответствии со статьей 25 Конституции Российской Федерации; групповые: организация работы творческих групп, детских объединений, волонтерских отрядов, медиасообществ и т. д.

5.2. План является основным документом педагогического работника, осуществляющего классное руководство, и разрабатывается в соответствии с локальными актами образовательной организации.

6. Установление доплаты за осуществление классного руководства

6.1. За выполнение педагогическим работником с его согласия функций классного руководства педагогическому работнику устанавливается компенсационная доплата за увеличение объема работы.

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

6.3. Размеры доплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с рекомендациями регионального (муниципального) отраслевого соглашения.

6.4. При возложении на педагогического работника функций классного руководства, как правило, обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

6.5. Осуществление классного руководства и доплата за выполнение этих функций устанавливаются педагогическому работнику дополнительным соглашением к трудовому договору при распределении учебной нагрузки (тарификации) на весь учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

6.6. В отдельных случаях на педагогического работника может быть возложено осуществление классного руководства в нескольких классах.

6.7. Доплата за осуществление классного руководства выплачивается в установленном размере, в том числе во время каникул и периодов отмены занятий по эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МАОУ-Тыгишской СОШ

ПРИМЕРНЫЕ НОРМАТИВЫ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в начальных, основных и средних общеобразовательных школах в зависимости от числа классов-комплектов								Примечание
		До 6	7-10	11-13	14-16	17-22	23-29	30-39	40-49	
1	Главный бухгалтер	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	Бухгалтер	0	0	0	0	0	1	1	1	
3	Заведующий хозяйством	0,5	1	1	1	1	1	1	1	
4	Инженер	0	0	0,5	1	1	1	1	1	
5	Инженер-энергетик	0	0	0,5	1	1	1	1	1	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,5	1,5	2	2	3	3	3	3,5	Данная должность может быть разделена на отдельные должности: слесаря-сантехника, слесаря-электрика, электромонтера, плотника.
7	Гардеробщик	0,5	1	1	1	1,5	2	2	2	При наличии второй смены, ГПД, 2 и более гардеробных помещений, удаленных друг от друга – дополнительно 0,5 шт. единиц
8	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на ОУ. В ОУ проводящих занятия в 2 смены, имеющих ГПД дополнительно устанавливается 0,25 единиц должности на каждые 250 кв.м убираемой площади								
9	Сторож	Из расчета 2,5 ставки на здание								
10	Вахтер	Из расчета 2 ставки на отдельно стоящее здание								

11	Уборщик территории	Из расчета 1ставки на учреждение. Дополнительно 1 шт. ед. из расчета 3300 кв.м. при наличии в образовательном учреждении спортивного комплекса.	
12	Водитель автомобиля (автобуса)	Из расчета 1ставка. на транспортное средство	
13	Механик	Из расчета 0,5 ставки на учреждение, имеющее транспортное средство	
14	Лаборант (техник, техник-лаборант)	Из расчета 1 ставка на компьютерный класс от 10 персональных компьютеров	

Школа – интернат (дополнительно)										
1	Бухгалтер			0,5						
2	Повар			0,5						
3	Кастелянша			1						
4	Оператор стиральных машин			2						
		Дополнительное образование								
1	Педагог дополнительного образования	Из расчета 1 ставка в соответствии с учебным планом в ОУ с профильным изучением предмета «Автодело»								

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в начальных, основных и средних общеобразовательных школах в зависимости от числа учащихся					Примечание
		до 100 учащихся	100-200 учащихся	201-350 учащихся	351-600 учащихся	свыше 600 учащихся	
		Работники пищеблока					
1	Заведующий столовой (шеф-повар)	-	1	1	1	1	
2	Повар	1	1	2	3	4	
3	Кухонный рабочий	1	1	1	1	1	
4	Мойщик посуды	0,5	1	1	1,5	2	
5	Калькулятор	0,5	1	1	1	1,5	
6	Кладовщик	0,5	1	1	1	1	

ИТОГО	3,5	6	7	8,5	10,5	

Приложение № 9

к Положению об оплате труда

работников МАОУ-Тыгишской СОШ

За работу в ночное время – 20%
За реализацию системы менеджмента безопасности пищевой продукции, основанной на принципах ХАССП – 32%;
За заполнение журналов о результатах контрольных испытаний –22%
Работа с поставщиками и договорами – 28%;
Работа с медицинскими книжками – 28%;
За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную – 28%;
Влажная уборка и мойка автобуса – 2%
За чистку выгребных ям, канализационных труб и колодцев вручную – 20%;
За благоустройство территории образовательного учреждения – 18%;
За подачу звонка –29% ;
Уход за цветами в рекреациях школы -28%
За создание комфортных условий в школе –34%
За контрактного управляющего – 20%
Просветительская работа по здоровому питанию – 25%
За сложность и напряжённость - до 100%

1. Размеры доплат за дополнительные виды работ

№п/п	Наименование работы	**Сумма, руб**
1.	За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 1500 рублей за один класс, но не менее 100 рублей в расчёте на одного обучающегося в целом по учреждению в пределах фонда оплаты труда.	
2.	За проверку тетрадей: - В начальных классах, русский язык и литература, математика - Остальные предметы	 1000 200
3.	За заведование: - учебными кабинетами; - музеем; - спортзалом; - производственными мастерскими - лаборантскими	500
4.	За проведение внеклассной работы	2000
5.	За заведование школьной ассоциацией педагогов	300
6.	Ответственному за организацию горячего питания	700
7.	За информационный обмен при подготовке к единому государственному экзамену	1200
8.	За работу школьным сайтом	800
9.	За работу с учащимися из «группы риска»	5000
10.	За работу с антитеррором	1000
11.	За работу с юным инспектором движения	300
12.	За работу в рамках обеспечения общественно – государственного характера управления ОО	1000
13.	За работу с ТОР «Моя школа»	3000

14.	За обслуживание и поддержание в рабочем состоянии компьютерного класса	2000
15.	За обслуживание и поддержание в рабочем состоянии лабораторного оборудования	2000
16.	За работу с газетой	500
17.	За сопровождение на автобусе	200
18.	За работу с Федеральной информационной системой Федеральным реестром сведений документов об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)	1800
19.	За работу с медиацией	2500
20.	За работу с безопасностью дорожного движения	3000
21.	За охрану труда	2800
22.	За работу в Комплексная автоматизированная информационная система (КАИС)	3000
23.	За работу с региональной базы данных олимпиады (РБДО)	2000
24.	За работу с всероссийской системой подготовки к государственным вступительным экзаменам и проверки контрольных работ (ФИС ОКО)	2000
25.	За аттестацию педагогов	1500
26.	За работу инженера по информационным технологиям	2000
27.	За заведование центром детских инициатив	7000
28.	За работу руководителем и специалистам школьной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов	20% от оклада
29.	За работу по пожарной безопасности	1000
30.	За работу со школьным спортивным клубом	1000
31.	За работу с «Юнармией»	1000

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МАОУ-Тыгишской СОШ

4.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет по специальности в сфере образования устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы			
	от 0 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 до 30 лет	От 30 и более лет
Размеры коэффициентов	0,04	0,07	0,10	0,13

4.2. За стаж непрерывной работы по специальности или в образовательном учреждении устанавливает всем остальным работникам в следующих размерах:

Показатели	Стаж по специальности или за стаж в образовательном учреждении			
	от 0 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 до 30 лет	От 30 и более лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,20	0,25

4.3. За качество выполняемых работ:

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы

За интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100% от должностного оклада.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

4. 5. Показатели оценки эффективности труда работников
Учителя, преподавателя-организатора ОБЗР, педагога дополнительного образования

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
Качество педагогической деятельности					
1.	Работа со слабыми учащимися (систематически) при наличии	0-0,1			

	индивидуального плана и результата работы на конец четверти				
2.	Результаты государственной итоговой аттестации (на конец года)	0-1			
3.	Результаты независимых контрольных работ в классе Уровень выше среднего Уровень высокий За каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 балл	 0-0,5 0-1 -1			
4.	Случаи детского травматизма (наличие актов)	- 1			
5.	Открытые уроки и мастер классы по предмету: На уровне школы На уровне муниципалитета На уровне области	 1 2 3			
6.	Участники, призеры, дипломанты дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров: муниципальный уровень региональный уровень Всероссийский, международный уровень	 0,1 0,2 0,3			
7.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (победители, призёры): Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	 1 2 5			
8.	Вовлечение учащихся в создание проектов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (командные, личные) – 1)Участие 2)Призовые места: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень.	 0-0,5 0-1 0-2 0-3 0-4			
9.	Распространение педагогического опыта через выступления (научно практическая конференция, МАП, семинары, педагогические советы): На школьном уровне На городском уровне На областном уровне На Российском уровне	 0-0,2 0-0,3 0-0,4 0-0,5			
	Социальная активность педагога				
10.	Работа по укреплению имиджа школы	0,5			
11.	Трансляция педагогического опыта (публикации): -школьный уровень (методический сборник, статьи в газету, VK, школьный сайт) -педагогические сайты методических разработок -муниципальный, областной, всероссийский уровень (методический сборник, СМИ)	 0,3 0,4 0,5			
12.	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (в присутствии администрации): -школьного уровня -муниципального и регионального уровня	 0,2 0,3			
13.	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - участие - призовое место	 3 5			
14.	Очное участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, слетах Муниципальный уровень Областной уровень	 2 4			
15.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	0,2			
16.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности, конфликтных ситуаций	-1			
17.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
18.	Участие в грантовых конкурсах: - участие - призовое место	 4 6			

Подтверждающие документы:

- грамоты (копии)
- дипломы (копии)
- сертификаты (копии)
- сценарии педсовета, открытого урока
- копия свидетельства о публикации методических разработок
- скрин публикации в VK, сайте школы
- копия протокола (выписка из протокола) педагогического совета, МАП
- приказы ОО (копии)
- копия титульной страницы и содержания сборника статей
- индивидуальный план работ, информационная справка по результатам работы
- протокол результатов государственной итоговой аттестации
- протоколы ВсОШ

Оценочный лист заместителя директора

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Эффективная работа с молодыми специалистами	0-0,6			
2.	Случаи детского травматизма (наличие актов)	- 1			
3.	Открытые уроки и мастер классы по предмету: На уровне школы На уровне муниципалитета На уровне области	 1 2 3			
4.	Участники, призеры, дипломанты дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров: муниципальный уровень региональный уровень Всероссийский, международный уровень	 0,1 0,2 0,3			
5.	Вовлечение учащихся в создание проектов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (командные, личные) – 1)Участие 2)Призовые места: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень.	 0-0,5 0-1 0-2 0-3 0-4			
6.	Распространение педагогического опыта через выступления (научно практическая конференция, МАП, семинары, педагогические советы): На школьном уровне На городском уровне На областном уровне На Российском уровне	 0-0,2 0-0,3 0-0,4 0-0,5			
	Социальная активность педагога				
7.	Работа по укреплению имиджа школы	0,5			
8.	Трансляция педагогического опыта (публикации): -школьный уровень (методический сборник, статьи в газету, VK, школьный сайт) -педагогические сайты методических разработок -муниципальный, областной, всероссийский уровень (методический сборник, СМИ)	 0,3 0,4 0,5			
9.	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (в присутствии администрации): -школьного уровня -муниципального и регионального уровня	 0,2 0,3			
10.	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - участие - призовое место	 3 5			
11.	Очное участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, слетах				

	Муниципальный уровень Областной уровень	2 4			
12.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	0,2			
13.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности, конфликтных ситуаций	-1			
14.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
15.	Участие в грантовых конкурсах: - участие - призовое место	 4 6			

Подтверждающие документы:

- грамоты (копии)
- дипломы (копии)
- сертификаты (копии)
- сценарии педсовета, открытого урока
- копия свидетельства о публикации методических разработок
- скрин публикации в VK, сайте школы
- копия протокола (выписка из протокола) педагогического совета, МАП
- приказы ОО (копии)
- копия титульной страницы и содержания сборника статей
- индивидуальный план работ, информационная справка по результатам работы
- протокол результатов государственной итоговой аттестации
- протоколы ВсОШ

Оценочный лист педагога – организатора

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Своевременное и качественное ведение банков данных на детей и семьи, ведение школьной документации любого вида и содержания без нареканий	0-1			
2.	Проведение мероприятий с семьями «группы риска»	0-0,5			
3.	Развитие школьного самоуправления	0-0,5			
4.	Случаи детского травматизма (наличие актов)	- 1			
5.	Открытые уроки и мастер классы по предмету: На уровне школы На уровне муниципалитета На уровне области	 1 2 3			
6.	Участники, призеры, дипломанты дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров: муниципальный уровень региональный уровень Всероссийский, международный уровень	 0,1 0,2 0,3			
7.	Вовлечение учащихся в создание проектов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (командные, личные) – 1)Участие 2)Призовые места: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень.	 0-0,5 0-1 0-2 0-3 0-4			
8.	Распространение педагогического опыта через выступления (научно практическая конференция, МАП, семинары, педагогические советы): На школьном уровне На городском уровне На областном уровне На Российском уровне	 0-0,2 0-0,3 0-0,4 0-0,5			
Социальная активность					
9.	Работа по укреплению имиджа школы	0,5			

10.	Трансляция педагогического опыта (публикации): -школьный уровень (методический сборник, статьи в газету, VK, школьный сайт) -педагогические сайты методических разработок -муниципальный, областной, всероссийский уровень (методический сборник, СМИ)	0,3 0,4 0,5			
11.	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (в присутствии администрации) Школьного уровня Городского и регионального уровня	0,2 0,3			
12.	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - участие - призовое место	3 5			
13.	Очное участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, слетах Муниципальный уровень Областной уровень	2 4			
14.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	0,2			
15.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности, конфликтных ситуаций	-1			
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
17.	Участие в грантовых конкурсах: - участие - призовое место	4 6			

Подтверждающие документы:

- грамоты (копии)
- дипломы (копии)
- сертификаты (копии)
- сценарии педсовета, открытого урока
- копия свидетельства о публикации методических разработок
- скрин публикации в VK, сайте школы
- копия протокола (выписка из протокола) педагогического совета, МАП
- приказы ОО (копии)
- копия титульной страницы и содержания сборника статей
- индивидуальный план работ, информационная справка по результатам работы
- протокол результатов государственной итоговой аттестации
- протоколы ВсОШ

Оценочный лист
Педагога – психолога, учителя логопеда, учителя дефектолога, тьютора

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Представление результатов деятельности психологической службы образовательного учреждения: на муниципальном уровне	0-1			
2.	на областном уровне	0-2			
3.	на региональном уровне	0-3			
4.	На Всероссийском уровне	0-4			
5.	Случаи детского травматизма (наличие актов)	- 1			
6.	Открытые уроки и мастер классы по предмету: На уровне школы На уровне муниципалитета На уровне области	1 2 3			
7.	Участники, призеры, дипломанты дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров: муниципальный уровень региональный уровень	0,1 0,2			

	Всероссийский, международный уровень	0,3			
8.	Вовлечение учащихся в создание проектов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (командные, личные) – 1)Участие 2)Призовые места: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень.	0-0,5 0-1 0-2 0-3 0-4			
9.	Распространение педагогического опыта через выступления (научно практическая конференция, МАП, семинары, педагогические советы): На школьном уровне На городском уровне На областном уровне На Российском уровне	 0-0,2 0-0,3 0-0,4 0-0,5			
Социальная активность					
10.	Работа по укреплению имиджа школы	0,5			
11.	Трансляция педагогического опыта (публикации): -школьный уровень (методический сборник, статьи в газету, VK, школьный сайт) -педагогические сайты методических разработок -муниципальный, областной, всероссийский уровень (методический сборник, СМИ)	 0,3 0,4 0,5			
12.	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (в присутствии администрации) Школьного уровня Городского и регионального уровня	 0,2 0,3			
13.	Очное участие педагога – психолога, учителя логопеда, учителя дефектолога, тьютора в конкурсах профессионального мастерства: - участие - призовое место	 3 5			
14.	Очное участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, слетах Муниципальный уровень Областной уровень	 2 4			
15.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	0,2			
16.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности, конфликтных ситуаций	-1			
17.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
18.	Участие в грантовых конкурсах: - участие - призовое место	 4 6			

Подтверждающие документы:

- грамоты (копии)
- дипломы (копии)
- сертификаты (копии)
- сценарии педсовета, открытого урока
- копия свидетельства о публикации методических разработок
- скрин публикации в VK, сайте школы
- копия протокола (выписка из протокола) педагогического совета, МАП
- приказы ОО (копии)
- копия титульной страницы и содержания сборника статей
- индивидуальный план работ, информационная справка по результатам работы
- протокол результатов государственной итоговой аттестации
- протоколы ВсОШ

Оценочный лист библиотекаря

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Высокая читательская активность обучающихся	0-1			
2.	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного цента	0-2			
3.	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	0-1			
4.	Оформление тематических выставок	0-0,5			
5.	Качественное планирование комплектования библиотечного фонда	0-1			
6.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
7	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист секретаря, специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	0-0,5			
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-0,5			
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-0,5			
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-0,5			
5.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-0,4			
6.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-0,3			
7.	Оформление и ведение личных дел сотрудников школы.	0-0,5			
8.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-0,3			
9.	Своевременная постановка и снятие учета военнообязанных	0-0,5			
10.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
11.	Работа разовых, особо важных сложных работ, поручений не предусмотренных должностными обязанностями	0-1			
12.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист главного бухгалтера, калькулятора

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	0-1			
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	0-1			
3.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	0-1			

4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-1			
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	0-0,5			
7.	Соблюдение профессиональной этики	0-1			
8	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
9	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист шеф-повара

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	0-0,5			
2.	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг	0-0,5			
3.	Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания	0-0,5			
4.	Своевременное составление ежедневного меню	0-0,5			
5.	Организация на высоком уровне качественного питания	0-0,5			
6.	Своевременное и качественное составление бухгалтерской отчетной документации	0-1			
7.	Обеспечение точного соблюдения соответствия закупаемых продуктов питания спецификациям, указанным в договорах с поставщиками	0-0,5			
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-0,5			
9.	Организация и питание сотрудников школы	0-0,5			
10.	Оказание помощи при накрывании столов	0-0,5			
11.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
12.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист повара

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Соблюдение технологических процессов приготовления блюд	0-1			
2.	Своевременное приготовление и выдача пищи в соответствии с режимом работы	0-1			
3.	Оказание помощи при накрытии столов для обучающихся	0-0,5			
4.	Организация питания сотрудников и доброжелательное отношение	0-0,5			
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-0,5			
6.	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг	0-0,5			
7.	Повышение своей квалификации и применение в работе новых технологий	0-0,5			
8.	Отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока	0-1			
9.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
10.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист кухонного работника, мойщицы посуды

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Содержание пищеблока и обеденного зала в соответствии с требованиями СаНПиН	0-1			
2.	Обеспечение экономии ресурсов (вода, электричество)	0-1			
3.	Обеспечение сохранности посуды, столовых приборов и кухонного инвентаря	0-0,5			
4.	Своевременное накрытие столов в соответствии с режимом работы	0-1			
5.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-1			
6.	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг	0-1			
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
8.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист водителя, механика

№ п /п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-1			
2	Отсутствие необоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1			
3	Обеспечение бесперебойной работы школьного автобуса	0-0,5			
4	Отсутствие предписаний органами технадзора по правилам дорожного движения	0-0,5			
5	Наличие экономии бензина	0-0,5			
6	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	0-1			
7	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
9	Выполнение разовых поручений администрации школы	0-1			
10	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист
дворника, рабочего по обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции. Исправность оборудования и инвентаря.	0-0,5			
2.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	0-0,5			
3.	Участие в общественной жизни школы	0-0,5			
4.	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение).	0-0,5			

5.	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок.	0-0,5			
6.	Участие в текущем ремонте здания школы и сооружений.	0-0,5			
7.	Выполнение разовых поручений администрации школы по соблюдению СанПиНа, превышающих функциональные обязанности.	0-1			
8.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1			
9.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
10.	Соблюдение безопасности условий труда	0-0,5			
11.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист вахтера, гардеробщика

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	0-0,5			
2.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	0-1			
3.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	0-1			
4.	Выполнение разовых поручений администрации школы	0-1			
5.	Участие в ремонте школы	0-1			
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1			
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
8.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист сторожа, электромонтера, кладовщика

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайной ситуации	0-0,5			
2.	Разовые работы	0-1			
3.	Участие в текущем ремонте школы	0-1			
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-1			
5.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
6.	Выполнение работ вне должностных обязанностей	0-1			
7.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с нормами сохранности объектов на территории и в здании школы	0-1			
8.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**

1.	Организация обеспечения качественной уборки помещений, территории школы	0-0,5			
2.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, канализации	0-0,5			
3.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-0,5			
4.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов	0-0,5			
5.	Своевременность составления документации на проведение текущих работ	0-0,5			
6.	Качественная организация и проведение месячника по уборке территории (весна, осень)	0-0,5			
7.	Сохранность материальных ценностей	0-0,5			
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, их родителей, сотрудников	0-0,5			
9.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1			
10.0	Экономия тепло-водо ресурсов	0-0,5			
11.1	Организация ремонтных работ	0-1			
12.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист уборщицы служебных помещений

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1			
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-1			
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1			
4.	Проведение генеральных уборок	0-1			
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-1			
6.	Экономия тепло-водо ресурсов	0-0,5			
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
8.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности.	-1			

Оценочный лист воспитателя

№ п/п	Показатели, критерии	Баллы	**Самооценка**	**Прем. комиссия**	**Примечание**
1.	Воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровьесберегающих технологий	0-0,5			
2.	наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	0-0,3			
3.	Случаи детского травматизма (наличие актов)	- 1			
4.	Открытые уроки и мастер классы по предмету: На уровне школы На уровне муниципалитета На уровне области	 1 2 3			
5.	Участники, призеры, дипломанты дистанционных				

	олимпиад, конкурсов, смотров: муниципальный уровень региональный уровень Всероссийский, международный уровень	 0,1 0,2 0,3			
6.	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (победители, призёры): Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	 1 2 5			
7.	Вовлечение учащихся в создание проектов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях (командные, личные) – 1)Участие 2)Призовые места: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень.	 0-0,5 0-1 0-2 0-3 0-4			
8.	Распространение педагогического опыта через выступления (научно практическая конференция, МАП, семинары, педагогические советы): На школьном уровне На городском уровне На областном уровне На Российском уровне	 0-0,2 0-0,3 0-0,4 0-0,5			
Социальная активность педагога					
9.	Работа по укреплению имиджа школы	0,5			
10.	Трансляция педагогического опыта (публикации): -школьный уровень (методический сборник, статьи в газету, VK, школьный сайт) -педагогические сайты методических разработок -муниципальный, областной, всероссийский уровень (методический сборник, СМИ)	 0,3 0,4 0,5			
11.	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (в присутствии администрации) Школьного уровня Городского и регионального уровня	 0,2 0,3			
12.	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - участие - призовое место	 3 5			
13.	Очное участие воспитателя в конкурсах, соревнованиях, слетах Муниципальный уровень Областной уровень	 2 4			
14.	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	0,2			
15.	Наличие жалоб по поводу профессиональной деятельности, конфликтных ситуаций	-1			
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1			
17.	Участие в грантовых конкурсах: - участие - призовое место	 4 6			

Подтверждающие документы:

- грамоты (копии)
- дипломы (копии)
- сертификаты (копии)
- сценарии педсовета, открытого урока
- копия свидетельства о публикации методических разработок
- скрин публикации в VK, сайте школы
- копия протокола (выписка из протокола) педагогического совета, МАП

- приказы ОО (копии)
- копия титульной страницы и содержания сборника статей
- индивидуальный план работ, информационная справка по результатам работы
- протокол результатов государственной итоговой аттестации
- протоколы ВсОШ

4.6. Заключительная часть

Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с общим собранием работников.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ О.В. Епифанова
«___» _____20___ г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 283794527629869324954276015987693411863249112268

Владелец Пермикина Дарья Евгеньевна

Действителен С 11.03.2026 по 11.03.2027