

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Средней школы № 7
от «22» января 2024 г. № 11/1 «Об
утверждении Положения об оплате труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 7»

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – Учреждения)

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Системы оплаты труда в Учреждениях устанавливаются 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 согласованием председателем профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемое Учреждением, должно предусматривать конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, объема субсидии, предоставляемой бюджетным Учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее – Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), 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 21.02.2022г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

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

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

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

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

9. Изменение оплаты труда работников Учреждений производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

11. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы о 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 работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;
- 3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;
- 4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы.

платы работников Учреждения.

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

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с согласованием председателя профсоюзного комитета Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждений

15. Оплата труда работников Учреждения 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.

16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

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

21. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных

часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. В Учреждении установлены следующие размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	16300,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, начальник лагеря, воспитатель	16400,00
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16500,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным нормативным актом Учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с настоящим Положением.

24. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

25. Учреждение освобождает педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

26. Работникам, привлекаемым к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемых при Учреждении в каникулярное время, производится доплата из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путевки, с учетом Порядка привлечения работников муниципальных учреждений к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данных муниципальных учреждениях в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере (Приложение 2). Размер средств стоимости путевки в оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей, расположенный на базе муниципального учреждения, направляемых на заработную плату работников, устанавливается соответствующим муниципальным нормативным правовым актом.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. В Учреждении установлены следующие размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих»:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; ассистент	15000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	15500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-программист; специалист по кадрам	16000,00

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

В Учреждении установлены следующие размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; сторож; дворник; уборщик служебных помещений; вахтер	11350,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11500,00

30. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

- 1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- 3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

31. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида муниципального учреждения в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности (Приложение 1).

32. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости, за исключением назначения страховой пенсии, осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста, при этом оклад (должностной оклад), ставка заработной платы за соответствие занимаемой должности повышению не подлежит.

33. 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 с момента выхода на работу в образовательное учреждение в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- 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;
- в случае истечения срока в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока.

Сохранение надбавок, установленных настоящим пунктом, осуществляется до даты принятия решений соответствующей Аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории или об установлении соответствия занимаемой должности.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, прочему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям Учреждений, утвержденной Управлением образования.

При установлении должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера, Учреждение не предусматривает его повышение по результатам аттестации.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется муниципальным нормативным правовым

актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений 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.

Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от сложности работы, в пределах выделенных бюджетных средств, в следующем размере;

-заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

-заместитель руководителя по воспитательной работе на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

-главный бухгалтер на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

-должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

для руководителей – Управлением образования;

40. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

41. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

42. В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

43. 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.

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

45. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

46. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

47. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

48. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения 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»

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

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

51. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы а также 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 устанавливаются условиями трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты за увеличение объема работ к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) Классное руководство
 - 1-8 и 10 класс - 5000 руб.;
 - 9 и 11 класс – 5500 руб.;
- 2) Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство
 - один класс - 5000 руб.;
 - при осуществлении классного руководства в двух и более классах - 10 000 руб.;
- 3) Проверка письменных работ:
 - математика, русский язык, литература, начальные классы - 15% от оклада, с учетом категории;
 - другие предметы 5% - от оклада, с учетом категории;
- 4) Заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами - 400 руб.;
- 5) Руководство предметными методическими объединениями учителей, классных руководителей - 800 руб.;
- 6) Внеаудиторная занятость - 600 руб. за 1 час;
- 7) Внеурочная занятость - 500 рублей за 1 час;
- 8) Деление класса при наполняемости 23 человека рассчитывается, как оклад, с учетом категории /18*кол-во часов;
- 9) Обучение детей в специальных (коррекционных) классах, углубленного изучения предметов рассчитывается, как оклад, с учетом категории /18*кол-во часов в специальных коррекционных классах, домашнего обучения, учащихся с ограниченными возможностями здоровья, углубленного изучения предметов*20%.
- 10) Руководство проекта «Будущее России» в зависимости от количества учащихся
 - ответственный проекта- 1000 руб.;
 - руководитель проекта - 3000 руб.;
- 11) Работа по профессиональной ориентации обучающихся в системе «Навигатор» и «Билет в будущее» - 5000 руб.;
- 12) Работа инспектора ПДД – 3000 руб.;
- 13) Работа ответственного за конкурсное движение в школе – 3000 руб.;
- 14) Работа по организации школьного питания - 5500 руб.;
- 15) Работа начальника оздоровительного лагеря - 2000 руб.;
- 16) Работа секретаря педагогического совета-1000 руб.;
- 17) Работа секретаря школьной ПМПК-500 руб.;
- 18) Работа председателя школьной ПМПК-1500 руб.;
- 19) Работа организатора аттестации педагогов-2000 руб.;
- 20) Работа начальника штаба ГОЧС-1000 руб.;
- 21) Работа ответственного при приеме учащихся в 1 класс - 1000 руб.;
- 22) Работа ответственного при приеме учащихся в лагерь дневного пребывания – 1000 руб.;
- 23) Работа ответственного за организацию и прохождение работниками первичного и периодического медосмотра - 1000 руб.;
- 24) Корректировка и размещение годового публичного электронного отчета (1 раз в год при предоставлении отчета); - 2000 руб.;
- 25) Работа с допризывной молодежью - 200 руб.;
- 26) Работа ответственного по антитеррористической безопасности - 2000 руб.;

- 27) Работа ответственного за рейтинговое голосование (фактически при голосовании) – 5000 руб.;
- 24) Работа по сопровождению учебного процесса и осуществление работы по социальному обеспечению обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей-500 руб.;
- 25) Работа с региональной информационной системой (РИС) - 3500 руб.;
- 26) Работа по составлению и корректировке расписания - 5000 руб.;
- 27) Работа ответственного за организацию дежурства по школе - 3000 руб.;
- 28) Работа ответственного за приведение библиотечного фонда в соответствии с ФПУ - 8200 руб.;
- 29) Работа с электронным документооборотом и электронными базами данных- 6000 руб.;
- 30) Работа председателя профсоюзного комитета - 3000 руб.;
- 31) Работа заместителя председателя профсоюзного комитета - 500 руб.;
- 32) Реализация и отчетность ЗОЖ программа «Здоровье» - 3000 руб.;
- 33) Работа ответственного за составление табеля учета рабочего времени - 2000 руб.;
- 34) Работа с учащимися проживающими на отдаленных территориях - 200 руб.;
- 35) Превышение плановых нагрузок (проведение генеральных) уборок-1000 руб.;
- 36) Работа администратора электронного журнала -1000 руб.;
- 37) Выполнение обязанностей по осуществлению своевременной закупки или нескольких закупок товаров, работ и услуг, включая исполнение полномочий, в соответствии с реализацией Федерального закона от 18.07.2011 г. № 223 ФЗ «о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (работа с документами и размещение в ЕИС) - 9000 руб.;
- 38) Работа физической лаборатории – 4500 руб.;
- 39) Работа ФИС ФРДО (в зависимости от объема) - 3000 руб.;
- 40) Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных - учителям химии и физкультуры -1000 руб.;
- 41) Работа по составлению аналитических отчетов-1000 руб.;
- 42) Работа ответственного за информационное техническое сопровождение ДКР, ВПР, ВКР и школьного тура предметных олимпиад- 4000 руб.;
- 43) Работа ответственного за заполнение системы АИС-1000 руб.;
- 44) Выполнение работ особой важности, не предусмотренной должностной инструкцией - 6500 руб.;
- 45) Работа по курированию организации и проведения вечеров, праздников, походов, экскурсий, обеспечение сопровождения социально значимых инициатив обучающихся в сфере их свободного времени, досуга- 2500 руб.;
- 46) Работа по информационному обеспечению учебно-воспитательного процесса в школе, пропаганда чтения как форма культурного досуга-8000,00 руб.;
- 47) Выполнение работ по ведению школьного сайта- 5000 руб.;
- 48) Работа по организации питьевого режима - 1500 руб.;
- 49) Работа химической лаборатории – 2250 руб.;
- 50) Работа руководителя ШСК – 1000 руб.;
- 51) Работа по ведению документации и отчетов по программе «Повышения качества образования в школах с низким результатом «500+» - 4500 руб.;
- 52) Работа секретаря наблюдательного совета – 500 руб.;
- 53) Работа по сопровождению учебного и воспитательного процесса, организацию досуговой деятельности, работу с родителями, привлечение детей с ОВЗ в отдельных группах к спортивным, творческим, научным мероприятиям школы и города - 5000 руб.;
- 54) Работа по оказанию консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) – 10% от оклада с учетом категории;
- 55) Дополнительно - подготовительная работа ЕГЭ/ОГЭ – 1500 руб. за один недельный час;
- 56) Работа куратора проекта самосознание «Мудрая школа» - 5000 руб.

Доплаты за увеличение объема работ (расширения зоны обслуживания) устанавливаются в абсолютном размере в пределах выделенных средств директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

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

52. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

53. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому, в специальных коррекционных классах, учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпунктам 1 настоящего пункта, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников Учреждения.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

54. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения педагогическим работникам выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, снижение размера которой не допускается.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения за каждый класс (не более двух выплат), а также с дополнительной выплатой (доплатой) относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор относительно ведения классного руководства без согласия педагогического работника не допускается.

В связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах предусматривается:

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

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки;

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

- возможность отмены выплат за классное руководство в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

55. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

56. 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.

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

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

58. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде работы премиальных выплат.

59. 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.

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

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

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

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

реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Для педагогических работников устанавливается ежемесячная выплата по показателям и критериям на основании Листа самооценки деятельности педагогических работников. Принятие решения о ежемесячных выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения на основании Листа самооценки деятельности педагогических работников осуществляется соответствующей комиссией по стимулированию, созданной работодателем.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим положением, трудовым договором.

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 настоящим положением, трудовым договором.

63. 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» и другие качественные показатели, определяемые коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

64. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности педагогических работников в Учреждении.

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

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

По итогам работы в виде премиальных выплат исходя из производственной необходимости и финансово-экономической возможности из экономии фонда оплаты труда, стимулирующих выплат для проведения отдельных видов работ с целью оптимизации деятельности и функционирования учреждения, руководитель единолично может премировать работников в абсолютном размере или в процентном размере от оклада с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размер единовременного премирования определяется приказом руководителя Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников Учреждения.

Премиальная выплата производится за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременные премии выплачиваются независимо от фактически отработанного времени.

Принятие решения о премиальных выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется директором Учреждения с согласованием председателя профсоюзного комитета.

Для педагогических работников устанавливается ежемесячная выплата по показателям и критериям, указанным в Листе самооценки педагогического работника.

66. В Учреждении установлены следующие показатели (критерии) оценки эффективности труда работников для стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) За интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и напряженность труда - 3000 руб.;
- за интенсивность и высокие результаты в работе советника директора – 4093,04 руб.;
- за квалифицированность и компетентность работника – 10000 руб.;
- за инициативность работника – 5000 руб.;
- за качественный результат работ, обеспечивающий безаварийность, бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения – 8000 руб.;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины – 3000 руб.;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности – 4000 руб.;
- за своевременное выполнение срочных работ, значимых для Учреждения - 3000 руб.;
- за систематическую работу по повышению собственной квалификации и образования- 5000 руб.;
- в отношении педагогических работников установлены следующие показатели и критерии оценки эффективности труда к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:
 - педагогам работающим во вторую смену - 500 руб.;
 - за наполняемость в начальных классах более 25 человек-500 руб.;
 - за организацию и обеспечение инклюзивного пространства для детей ОВЗ-500 руб.;

№ п/п	Показатели	Размер выплаты	Срок установления выплаты/ период выплаты	Основание для выплат
1. Качество образования, интенсивность труда				
1.1	Стабильная успеваемость по предмету (начальная школа по классу) в общеобразовательных и СКК классах. 1ые классы согласно результатам мониторинга	Результаты по среднему значению Стабильные показатели-400р. Увеличение-600р.	Заполняется по итогам полугодия, года	Информационная справка заместителя директора по УВР
1.2	- Доля отличников во 2 – 8, 10 классах предыдущего учебного года составляет не менее 10%. - Доля хорошистов 2-8, 10 классов составляет не менее 30%	600р. 900р	1раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора по УВР
1.3	Доля выпускников 9, 11 классов предыдущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию в основной период составляет 100%	по обязательным предметам - 2000р. за каждый класс в параллели; по предметам по выбору в 9, 11 классах: 100 руб. за каждого ученика;	1 раз в год сентябрь	Информационная справка заместителя директора по УВР
1.4	Наличие выпускников 11 класса предыдущего учебного года, набравших на ЕГЭ 100 баллов	3000р. за каждого	1 раз в год сентябрь	Информационная справка заместителя директора по УВР
1.5	Наличие выпускников 11 класса предыдущего учебного года, набравших на ЕГЭ не менее 80 баллов	500 р. за каждого	1 раз в год сентябрь	Информационная справка заместителя директора по УВР
1.6	Наличие выпускников 9 класса	1000р. за каждого	1 раз в год сентябрь	Информационная справка

	предыдущего учебного года, набравших на ГИА максимальное количество баллов				заместителя директора по УВР
1.7	Доля выпускников 9 классов предыдущего учебного года, сдавших экзамен на «5», при условии отсутствия неуспевающих	100р. за каждого	1 раз в год сентябрь		Информационная справка заместителя директора по УВР
1.8	Результаты ЕГЭ, ОГЭ выше среднего городского (в зависимости от кол-ва сдающих предмет)	Кол-во сдающих предмет: 50 % и более 2000р. 20-49% 1500 р. 10-19% 1000р.	1 раз в год сентябрь		Информационная справка заместителя директора по УВР
1.9	Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников	Школьный уровень – 500 р. за каждого учащегося, прошедшего на город; Муниципальный уровень: Участие -300р., призер – 1000р., победитель – 1500р. региональный уровень: участие – 500р., призер – 2000р., победитель – 3000р. Всероссийский уровень: Участие – 2000р., призер/победитель – 4000р	при получении результатов		Информационная справка заместителя директора по УВР/ итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.10	Участие обучающихся в других олимпиадах, входящих в федеральный перечень	Очно (за одно мероприятие не зависимо от количества участников) Участие – 500р Призер – 1000р Победитель – 2000р Дистанционно (за одно мероприятие не зависимо от количества участников) Участие – 300р Победитель/призер – 1000р	при получении результатов		итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.11	Участие обучающихся в других олимпиадах, не входящих в федеральный перечень	За одно мероприятие Участие – 300р Победитель/призер – 500р	при получении результатов		итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.12	Подготовка исследовательского проекта	Очно (за 1 работу) Школьная НПК – 500р., Городская НПК-1000р., Областная-2000р. Призовое место на НПК Школьная-500р., Городская-1500р., Областная-2000р. Дистанционно Участие – 500р., Победитель/призер-1000р.	при получении результатов		итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.13	Участие обучающихся в конкурсах по учебному предмету	Очно Школьный уровень (за каждого участника/команду) участие-200р призеры/победители-500р. Другие уровни (за каждого участника/команду) Участие-500р призеры/победители-1000р. Заочно (за мероприятие, независимо от количества участников) участие - 300р., Призеры – 500р.	при получении результатов		итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.14	Участие обучающихся в конкурсах ДПИ/рисунков	Любой уровень (за каждую поделку/рисунок) – 200р	при получении результатов		итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом

				плом
1.15	Наличие участников, призеров и победителей в спортивных соревнованиях	Участие: команды – 500р., личное – 200р. за каждого участника. Школьный уровень: призер/победитель – 300р. Другие уровни: призер – 700р., победитель – 1000р.	при получении результатов	итоговый протокол/грамота/сертификат/диплом
1.16	Мониторинг качества предметных знаний на основе ВПР, НИКО, ДКР, PISA	Результаты выше среднегородского уровня – 1000р., Результаты выше Регионального уровня – 1500р.	при получении результатов	Информационная справка заместителя директора по УВР
2. Профессиональное мастерство учителя				
2.1	Представление опыта работы (педагогические советы, семинары, стажёрские площадки, презентация практического опыта, мастер-классы)	Очное участие Школьный -500р., Муниципальный-1000р., Региональный -1500р. Заочное участие – 500р	по факту	Информационная справка заместителя директора по УВР/ предоставление педагогом документа, подтверждающего участие
2.2	Участие педагогов в некоммерческих конкурсах профессионального мастерства	Очное участие – 1000р. Призовое место: Муниципальный уровень - 1500р; Региональный уровень - 2000р.; Всероссийский уровень -5000р. Заочное участие -500р., Призовое место – 1000р.	по факту	Предоставление педагогом документа, подтверждающего участие
2.3	Публикация в сети интернет (методические разработки, статьи, ведение личного сайта)	100р. за каждую публикацию	По факту	Предоставление педагогом документа, подтверждающего публикацию/ссылка с датой публикации
2.4	Личное участие работника в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп в нерабочее время	- Участие в работе городских аттестационных комиссий – 1000р., - Участие в составе жюри конкурса – 300р., - Участие в проверке конкурсных работ, олимпиад, научно-исследовательских проектов, экзаменационных работ, ВПР: школьный уровень - 1000р., городской и выше уровни - 2000р. - Участие работника в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп – 500р.	По факту	Информационная справка заместителей директора по УВР, ВР. Приказ о включении в состав комиссии.
2.5	Повышение квалификации педагога (без учета вебинаров, семинаров, мастер-классов)	Менее 72 часов-300р 72 часа и выше – 500р	По факту	Предоставление педагогом документа, подтверждающего участие
3. Качество организации воспитательной работы				
3.1	Активность классного (ученического) коллектива в массовых мероприятиях, акциях	Очное участие Участие: Школьный уровень -300р., Городской уровень – 600р., Региональный (и выше) уровень – 1500р. Призовое место (коллектив/участник):	По факту	Информационная справка заместителей директора по ВР/информационная справка руководителя МО классных

		Школьные-500/100р., Городские-1000/500р., Областные-2000/1000р., Всероссийские и международные- 3000/1500р. Участие в онлайн мероприятиях – 300р.			руководителей/ предоставление педагогом документа, подтверждающе о участие
3.2	Организация участия обучающихся в городских социально-педагогических проектах	Подготовка и участие (независимо от количества мероприятий в месяц) – 2000р. Призовое место в нем 1 место-1500р., 2 место-1200р., 3 место-1000р. Вознаграждение по итогам проекта призовое место 3000р.	ежемесячно по факту при получении результатов 1 раз при получении результатов		Отчет педагога Сводная ведомость Итоговый протокол
3.3	Организация участия обучающихся в волонтерском движении	Участие (за одно мероприятие)- 500р.	По факту		Отчет педагога
3.4	Подготовка и проведение внеклассных общешкольных мероприятий	За каждое общешкольное мероприятие (но не больше 2-х в месяц)-1000р. На школу не менее 5ти классов- 500р.	По факту		Информационна я справка завуча по ВР
3.5	Здоровьесбережение	- Организация питания: 5-11 класс охват 70% и более платников (без учета льготных категорий)-300р. -Кислородный коктейль (более 50%) – 300р.	ежемесячно по факту		Отчет классного руководителя Отчет классного руководителя
3.6	Посещение с обучающимися мероприятий досуговой деятельности (бассейн, каток, ДК, концерт, библиотеки, выставки и т д.)	За 1 посещение мероприятия Микрорайон – 200р. Город – 500р. Область – 1500р. По России – 1500р.за сутки (1 сопровождающий на 10 человек)	По факту		Отчет педагога
3.7	Участие и реализация грантов	-Разработка проекта (при условии утверждения проекта)-5000р., -Реализация проекта (за каждое мероприятие) - 3000р.	1 раз по факту По факту		Предоставление педагогом документа, подтверждающего участие

2) За качество выполненных работ:

- В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:
 - за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 5000 руб.;
 - за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» -5000 руб.

3) Ежемесячные доплаты педагогическим работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет 1 % от оклада с учетом категории;
- от 4 лет до 10 лет 4 % от оклада с учетом категории;
- свыше 10 лет 7 % от оклада с учетом категории.

4) Премияльные выплаты по итогам работы:

- по результатам работы за месяц, квартал, календарный год (в отношении администрации, непедagogических работников, младшего обслуживающего персонала) – до 60000 руб.;

- по итогам работы за месяц четверть, учебный год (в отношении педагогических работников) – до 60000 руб.

5) В целях социальной защищенности педагогических работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – 1000 руб.;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 2000 руб.;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области- 2500 руб.;
- 4) В связи с празднованием Дня учителя – до 5000 руб.;
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 5000 руб.;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения и последующие каждые пять лет) – до 5000 руб.;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 5000 руб.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и коллективным договором.

Материальная помощь может быть оказана сотрудникам в следующих случаях и размере:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) - до 5000 руб.;
- утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия до 5000 руб.;
- заболевание работника, дорогостоящее лечение – до 5000 руб.;
- тяжелое заболевание детей - до 5000 руб.;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 5000 руб.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Заявление об оказании материальной помощи должно быть представлено работником в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы.

Выплата материальной помощи может осуществляться из фонда стимулирующих выплат или из экономии фонда оплаты труда.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера Учреждения.

Материальная помощь является выплатой единовременного характера, на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

Материальная помощь выплачивается независимо от фактически отработанного времени.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Средней школы № 7  С.Г. Абрамова

01.04.2024 г.

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (с указанием области преподаваемого предмета при необходимости)	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 31 настоящего Положения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физического воспитания (инструктор по физической культуре)
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного общего образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительного образования

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»

ПОРЯДОК

привлечения работников образовательных организаций к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данных образовательных организациях в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при образовательной организации в каникулярный период (далее – лагерь), привлекаются работники, работающие в образовательной организации (далее – работники) на условиях, согласованных сторонами трудового договора.

2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

3. Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, учителем – обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.

5. С каждым работником лагеря заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются дополнительные обязанности, возлагаемые на работника, их объем, срок выполнения, а также порядок и размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими функциональными обязанностями.

6. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств работодателя.

