



СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
общеобразовательная школа»

 Шишляева С.Ф.
«18» января 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
общеобразовательная школа»

 Алексеева Н.Л.
«18» января 2023 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2024 г.г.**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя общеобразовательная школа»**

Утверждено на собрании трудового коллектива,
протокол № 2 от «18» января 2023 г.
Количество работников: 37

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО


государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Пышминский центр занятости»

«18» января 2023 г. Запись № 4-Дн

Село Черемыш, 2023 год

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Алексеевой Н.Л. и представителя трудового коллектива Шишляевой С.Ф. заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа» на 2022-2024 гг. Стороны договорились Приложение № 4 к Коллективному договору читать в новой редакции.

Приложение 4
к коллективному договору
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя общеобразовательная школа»
на 2022-2024 г.г

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
МБОУ ПГО «Черемышская СОШ»
 Шишляева С.Ф.
«18» января 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
образовательная школа»
 Алексеева Н.Л.
«18» января 2023 г.



РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 2 от 18 января 2023 года)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя общеобразовательная школа»
(новая редакция)

Данное положение вступает в силу с 18 января 2023 года

2023 г.
3

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа», утвержденным Постановлением администрации Пышминского городского округа № 4 от 11.01.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа» (с изменениями от 12.12.2019 г. № 826, от 27.03.2020 г. № 202, от 10.11.2021 г. № 705, от 22.07.2022 г. № 548, от 21.11.2022 г. № 896), Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг. от 25 декабря 2020 года, Едиными методическими рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 года (протокол № 13), приказом МКУ ПГО «УОиМП» от 24.08.2017 г. № 243 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа».

2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черемышская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» (далее – образовательная организация).

3. Фонд оплаты труда МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» формируется МКУ ПГО «Управление образования и молодежной политики» (далее – Управление образования) исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

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

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ,

профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

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

- 1) ЕТКС;
- 2) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) 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;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» учитываются следующие условия:

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

8. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

9. 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).

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 образовательной организации:

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 работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации».

12. 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

15. 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.

16. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации 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. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Образовательная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательной организации, обособленных структурных подразделениях образовательных организаций, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательной организации и в обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

20. 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.

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

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению № 5 к настоящему Положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

26. 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».

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

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников муниципальных организаций (далее – медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

31. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложение № 7 к настоящему Положению.

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

33. Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

33.1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ», отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений, медицинских работников.

33.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений, медицинских работников повышаются:

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

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

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов;

4) работникам - выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде) (п.3.5.7 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г.) - на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года;

33.3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

36. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации 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 образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной Управлением.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 3.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ПГО «Черемьшская СОШ» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» (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.

38. При установлении должностного оклада руководителю образовательной организации предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных учредителем муниципальной организации.

39. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, установленного в соответствии с пунктом 35 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 37 настоящего Положения.

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

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

для руководителей – Управлением образования;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

41. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательных организаций, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного приказом Управления образования (далее – положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

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

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации принимается руководителем образовательной 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 МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательных организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

45. Для работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» 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).

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

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

47. Всем работникам МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» 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».

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

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

8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема

работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или 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.

50. Работникам МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» (кроме руководителя образовательных организации, 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 от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15 процентов - за работу в МБОУ ПГО «Черемышская СОШ», при наличии отдельных классов, групп для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем 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;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

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

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

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

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

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

54. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

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

56. Стимулирование работников осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части определяется в соответствии с постановлением правительства Свердловской области и составляет от 20 до 40 % фонда оплаты труда (*с учётом средств на выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*). Фонд стимулирования работников школы формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, привлеченных внебюджетных средств;

57. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании настоящего Положения в соответствии с решением комиссии по стимулированию ОУ, которое оформляется протоколом.

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 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 образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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 образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

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

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

64. К **выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной

организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования.

К премиальным **выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании критериев оценки труда работников.

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

66. В целях социальной защищенности работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется **единовременное премирование** работников образовательной организации»:

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

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

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с профессиональными праздниками;

5) в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля;

6) в связи с юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины со дня рождения);

7) в связи с, 25, 30, 35, 40-летием педагогического стажа в данном образовательном учреждении.

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

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

67. Стимулирующие выплаты осуществляются не реже 1 раза в квартал по приказу руководителя на основании протокола комиссии по стимулированию работников. Основанием для стимулирования работников являются показатели эффективности профессиональной деятельности, утверждённые в настоящем Положении. Размер стимулирующей выплаты может быть установлен по одному или нескольким основаниям.

68. Результаты педагогической деятельности руководителей школы подлежат стимулированию на общих основаниях.

69. Для оценки эффективности труда работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» создается комиссия, которая оценивает результативность работы педагогического и непедагогического персонала и устанавливает размер стимулирующих выплат. По итогам работы комиссии оформляется протокол.

70. Педагогические работники представляют в комиссию отчет о выполнении критериев оценки эффективности труда до 25 числа каждого месяца. Непедагогические работники оцениваются комиссией в соответствии с критериями и показателями деятельности. По итогам оценки работников составляется итоговый оценочный лист,

отражающий количество баллов за результативность профессиональной деятельности. Баллы, полученные всеми работниками учреждения, суммируются (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату стимулирующих педагогическим работникам запланированный на месяц, квартал, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника. В результате получается размер стимулирующих выплат педагогическим и педагогическим работникам за соответствующий период. На основании протокола комиссии издается приказ директора школы до 8 числа каждого месяца.

71. Установление поощрительных выплат по результатам труда (стимулирования работников), не связанных с результативностью труда, не допускается. При наличии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания выплаты не производятся.

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

73. Неиспользованные из-за недостаточного качества, объёма показателей средства стимулирующей части ФОТ остаются в резервном фонде школы и используются в следующем квартале или для премирования работников школы.

74. Размеры премии могут устанавливаться в абсолютном размере и в процентах. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда работникам образовательных учреждений единовременное премирование может быть произведено в следующих случаях:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (за качество выполняемых работ, которые работник выполняет в соответствии с трудовым договором);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за
работу в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя общеобразовательная школа»**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, и другими структурными подразделениями муниципальной организации;
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, производством (шеф-повар), столовой;
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник лаборатории, отдела кадров (спецотдела), планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
главный диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-программист, художник, механик, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников:
медицинская сестра диетическая, медицинская сестра.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
образовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	18826
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11880
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации;	5200

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7400
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель	10897
	социальный педагог;	7757
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог – психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10897
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско - преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель – дефектолог; учитель – логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10897
	педагог – библиотекарь	7944

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации Пышминского городского округа предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным образовательной организацией.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемышская средняя
общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6700
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7230
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	13416
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	15629
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	7210
2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является частью должности руководителя или заместителя руководителя образовательной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя образовательной организации) диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	7830
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации	8450

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной образовательной организации Пышминского городского округа предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным образовательной организацией.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ "**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; экспедитор	3800
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4180
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; техник; техник – программист; художник	18826
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	5230
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	5750
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6330
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер – программист (программист); инженер – электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	14036
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6960
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7500
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8090
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
2 квалификационный уровень	главный бухгалтер, заместитель директора по ВР	30678
	заместитель директора по УВР	27270

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал"		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	13350
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6670

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной образовательной организации Пышминского городского округа предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным образовательной организацией.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	сторож	9732
	гардеробщик; кастелянша; мойщик посуды; подсобный рабочий; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территории	11447
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	11748
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12048
	водитель автомобиля	16390
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар	14390

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах в МБОУ ПГО «Черемышская СОШ»

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 г.г. от 05.02.2018 года, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Пышминского городского округа от 11.01.2019 № 4, № 620 от 16.10.2020 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа».

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

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательных организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.2. Для работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» 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).

1.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях. 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.

2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ)

№п/п	Наименование компенсационных выплат	Процентное отношение
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12% (по результатам СОУТ)*
2.	За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	до 24% (по результатам СОУТ)*
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: - Уральский коэффициент	15%
4.	-За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (*- Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа»)	25%
5.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях): - Компенсационные выплаты за работу в ночное время (№708-ПП от 12.10.2016 г.) - За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (разделение рабочего дня на части) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.105)	35% оклада, рассчитанных за час работы, с 22 часов до 6 часов) 4% (Раздел VI, глава 21, Статья 147 ТК РФ).
6.	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.	Согласно ТК РФ
7.	За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	До 10%

2.1. Всем работникам образовательной организации 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».

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

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

3. Доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

№п\п	Наименование доплат	Размер доплат
1	За классное руководство	до 25 % (в зависимости от наполняемости класса)
2	За проверку письменных работ:	
3	-русский язык и литература, математика,	10% пропорционально кол-ву часов
4	-остальные предметы	5 %
5	За руководство методическими объединениями	до 20 %
6	За проведение работы по дополнительным образовательным программам	до 20 %
7	За заведование учебными кабинетами, мастерскими	до 20 %
8	За организацию работы по профессиональной ориентации учащихся	до 20 %
9	За заведование лабораторией по развитию информационно-коммуникационных технологий	до 20 %
10	За заведование лабораторией по развитию физической культуры учащихся	до 20 %
11	За заведование информационно-справочным отделом	до 20 %
12	За заведование учебно-опытным участком	до 20 %

13	За заведование химической, физической лабораторией	до 20 %
14	За заведование отделением по обеспечению безопасности дорожного движения	до 30 %
15	За заведование отделением по охране труда и технике безопасности	до 20 %
16	За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 20 %
17	За руководство методическими комиссиями и творческими группами	до 20 %
18	За работу по дополнительной программе «Школа питания»	до 20 %
19	За ведение работы по защите персональных данных	до 20 %
20	За размещение информации в сети Интернет	до 20 %
21	доплата за расширение зон обслуживания;	до 20 %
22	доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	до 20 %
23	За работу контрактного управляющего	до 20 %
24	За ведение работы по размещению муниципальных заказов	до 20 %
25	За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	до 20 %
26.	За подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.	до 20 %

3.1. Работникам образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, 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 от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15 процентов - за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем 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;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

3.2. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с приказом по образовательной организации. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания

и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

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

3.4. 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.

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Пышминского городского округа
«Черемьшская средняя
образовательная школа»

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
в МБОУ ПГО «Черемьшская СОШ»

2022 г.

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 гг. от 05.02.2018 года, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Пышминского городского округа от 11.01.2019 года № 4 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пышминского городского округа».

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

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

1.4. Стимулирование работников осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части определяется в соответствии с постановлением правительства Свердловской области и составляет от 20 до 40 % фонда оплаты труда (*с учётом средств на выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*). Фонд стимулирования работников школы формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, привлеченных внебюджетных средств;

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании настоящего Положения в соответствии с решением комиссии по стимулированию (комиссии по премированию, премиальной комиссии) ОУ, которое оформляется протоколом.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

1.7. 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.

1.8. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

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

1.11. 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.

1.12. 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:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - 10 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - 20 процентов.

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

1.14 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.

1.15 К выплатам **за стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования.

1.16 К премиальным **выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании критериев оценки труда работников.

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

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

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

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

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с профессиональными праздниками;

5) в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля;

6) в связи с юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины со дня рождения);

7) в связи с 25, 30, 35, 40-летием педагогического стажа в данном образовательном учреждении.

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

Размер единовременного премирования определяется руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представителя трудового коллектива, и оформляется приказом руководителя ОО.

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

1.20 Работникам образовательной организации, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2. Порядок назначения стимулирующих выплат

2.1. Для оценки эффективности труда работников МБОУ ПГО «Черемышская СОШ» создается комиссия, состоящая из 5 человек, в состав которой входят

представитель профсоюзной организации, директор школы и 3 члена, избранных открытым голосованием.

2.2. Комиссия оценивает результативность работы педагогического и непедагогического персонала и устанавливает размер стимулирующих выплат совместно с администрацией школы. По итогам работы комиссии оформляется протокол.

2.3. Педагогические работники представляют в комиссию отчет о выполнении критериев оценки эффективности труда (п.3.1) до 25 числа каждого месяца.

2.4. Непедагогические работники оцениваются комиссией в соответствии с критериями и показателями деятельности (п.3.2-3.9).

2.5. По итогам оценки работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов за результативность профессиональной деятельности.

2.6. Баллы, полученные всеми работниками учреждения, суммируются (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату стимулирующих непедагогическим работникам запланированный на месяц, четверть (квартал), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника. В результате получается размер стимулирующих выплат педагогическим и непедагогическим работникам за соответствующий период.

2.8. На основании протокола комиссии издается приказ директора школы до 8 числа каждого месяца.

2.9. Установление поощрительных выплат по результатам труда (стимулирования работников), не связанных с результативностью труда, не допускается.

При наличии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания выплаты не производятся.

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

2.11. Неиспользованные из-за недостаточного качества, объёма показателей средства стимулирующей части ФОТ остаются в резервном фонде школы и используются в следующем квартале или для премирования работников школы.

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пышминского городского округа «Черемышская средняя общеобразовательная школа»

2.12. Работникам образовательной организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в образовательных организациях, по решению руководителя образовательной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;
- от 4 до 10 лет – до 15 процентов;
- свыше 10 лет – до 20 процентов.

2.13. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

2.14. При установлении работникам образовательных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной образовательной организации.

2.15. В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

2.16. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательных организаций, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

2.17. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

2.18. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

2.19. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

2.20. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

2.21. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

2.22. зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2.23. покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

2.24. гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

2.25. супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

2.26. занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.27. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора с беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или

ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.28. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 "Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

2.29. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

- на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

- на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

- на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.30. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

3. Критерии оценки эффективности труда работников

3.1. Педагогические работники

№ п/п	Критерии	Содержание	Показатель
1. Интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Сложность, напряженность, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации		до 40 баллов
2.	Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации		до 40 баллов
3.	Обеспечение объективной оценки учебных достижений обучающихся на основе тестирования и др. методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей на основе требований ФГОС.		до 40 баллов
4.	Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда	Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации	до 40 баллов
		Открытые уроки/мастер-классы/ мероприятия по внеурочной деятельности в рамках ШМО, РМО	ШМО –до 20 баллов РМО -до 40 баллов

5.	Интенсивность работы при подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену (системное проведение дополнительных занятий, консультаций) (1 раз в квартал)	% обучающихся, выбравших предмет для ГИА от общего количества обучающихся в классе	до 5 баллов за 1 учащегося (по количеству сдающих)
6.	Подготовка победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций, спортивных соревнований различного уровня	Муниципальный уровень	Победитель – до 10 баллов Призер – до 7 баллов
		Региональный уровень	Победитель – до 12 баллов Призер – до 9 баллов
7.	Подготовка победителей, призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК, подготовленных учителем лично (за каждого призёра).	Муниципальный уровень	Победитель – до 15 баллов Призер – до 10 баллов
		Региональный уровень	Победитель – до 20 баллов Призер – до 15 баллов
8.	Результаты работы, обеспечивающей безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации		до 40 баллов
9.	Разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования		до 20 баллов
10.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации		до 40 баллов
11.	Профессиональные достижения педагога. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности (выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.)	Муниципальный уровень	Победитель – до 15 баллов Призер – до 10 баллов
		Региональный, окружной уровень	Победитель – до 20 баллов Призер – до 15 баллов
		Федеральный уровень	По решению комиссии
12.	Участие в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах профессионального мастерства	Участие	До 20 баллов
		Призовое место	до 40 баллов
13.	Собственные методические публикации в методических сборниках, специализированных сборниках, газетах и журналах.	Наличие публикаций (название, № сборника, журнала)	до 10 баллов
14.	Высокий уровень и системность психологического-педагогического просвещения обучающихся, родителей, педагогических работников		до 20 баллов
15.	Взаимодействие с диагностико-реабилитационными и другими центрами помощи детям.	Количество раз за отчетный период	до 10 баллов
16.	Реализация дополнительных проектов, выходящих за рамки урока (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и		до 40 баллов

	др.)		
17.	за выполнение обязанностей, связанных с организацией горячего питания, медицинского обслуживания, обеспечения мягким инвентарем, подвоза обучающихся в школу;	до 40 баллов	
18.	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	<p>для классных руководителей: организация еженедельного консультирования родителей; организация работы родительского комитета класса; организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятий в образовательном учреждении; проведение родительских собраний; отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Для учителей-предметников: организация еженедельного консультирования родителей; организация участия родителей в проектной деятельности обучающихся; участие в работе родительских собраний; отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.</p>	до 40 баллов
19.	участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	<p>организация проведения коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; участие в проведении коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; организация проведения межпредметных коллективных педагогических проектов; участие в проведении межпредметных коллективных педагогических проектов</p>	до 40 баллов
20.	участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке основной образовательной программы	до 40 баллов
21.	организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение учащихся к здоровому образу жизни	до 40 баллов

22.	работа с детьми из социально неблагополучных семей	проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей;	до 40 баллов
		организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов-психологов;	до 40 баллов
		организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся;	до 40 баллов
		создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся);	до 40 баллов
23.		позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска».	до 40 баллов
		Проведение рейдов в вечернее время, посещение семей	до 40 баллов
24.	создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, информационных стендов и пр.)	до 40 баллов	
25.	за проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 40 баллов	
26.	за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	до 40 баллов	
27.	проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;	до 40 баллов	
28.	выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;	до 40 баллов	
29.	выдвижение творческих идей в своей деятельности	до 40 баллов	
30.	за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений	до 40 баллов	
31.	за активное и творческое участие в подготовке и проведении внутришкольных, муниципальных мероприятий	до 40 баллов	
32.	педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентацию	до 40 баллов	

33.	за совмещение профессий/должностей, выполнение работ за временно отсутствующего работника; за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы		до 40 баллов
34.	за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ		до 40 баллов
35.	за общественную работу в коллективе		до 40 баллов
36.	за дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями		до 40 баллов
37.	За прохождение курсов повышения квалификации на внебюджетной основе		до 40 баллов
38.	За своевременное проведение котировочных заявок		до 40 баллов
2. Качество выполняемых работ, в том числе по результатам независимой оценки качества образования			
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам внутришкольных, муниципальных, региональных, всероссийских контрольных мероприятий по оценке качества образования)	Кп = количество «4» и «5»/общее количество обучающихся, выполнявших работу	30-49% - до 15 баллов 50% и более - до 20 баллов
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам итоговой аттестации)	Индивидуальные результаты ГИА за 9 и 11 классы в сравнении с самим собой (наличие/отсутствие)	за каждого учащегося - до 10 баллов
		Кп ОГЭ = количество «4» и «5»/общее количество обучающихся, сдававших предмет	30-49% - до 20 баллов 50% и более - до 40 баллов
		Кп ЕГЭ = количество обучающихся, набравших от 70 баллов/ общее количество сдававших	30-49% - до 20 баллов 50% и более - до 40 баллов
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (показатель результатов освоения обучающимися программы учебного предмета по итогам промежуточной аттестации) <i>(Оценивается усредненный показатель успеваемости всех обучающихся по всем преподаваемым предметам)</i>	положительная динамика успеваемости	до 15 баллов
		стабильный результат успеваемости	до 7 баллов
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов освоения обучающимися программы учебного предмета по итогам промежуточной аттестации с учетом степени сложности предмета) <i>(Оценивается усредненный показатель качества знаний всех обучающихся по всем преподаваемым предметам)</i>	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия) 40 % и более	до 20 баллов
		По предметам второй категории сложности (литература, РИКО, история, география, биология, информатика, обществознание, ОБЖ, начальные классы) 60 % и более	
		По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, МХК, черчение, физкультура, технология)80% и более	

5	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, в том числе в форме портфолио	обеспечение проведения/участие с обучающимися мероприятий в рамках исследований качества образования (в том числе международных)	до 10 баллов
		участие в апробировании методик оценки качества образования	до 10 баллов
		осуществление мониторинга развития и сформированности метапредметных учебных действий	до 40 баллов
		осуществление мониторинга индивидуальных достижений при подготовке к государственной итоговой аттестации	до 20 баллов
		корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	до 20 баллов
6	за своевременную и качественную подготовку/ведение документации		до 20 баллов
3. За стаж непрерывной работы в организации			
1	За стаж непрерывной работы в организации	от 1 года до 4 лет	до 10 %
		от 4 до 10 лет	до 15 %
		свыше 10 лет	до 20 %
4. Единовременное премирование в целях социальной защищенности			
1	при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;		до 40 баллов
2	при награждении Почетной грамотой	уровень Управления образования, администрации/ Главы Пышминского ГО	до 20 баллов
		уровень Министерств общего и профессионального образования Свердловской области	до 20 баллов
		уровень Министерства образования и науки Российской Федерации	до 40 баллов
3	при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;		до 40 баллов
4	в связи с профессиональными праздниками;		до 15 баллов
5	в связи с празднованием 8 марта, 23 февраля;		до 7 баллов
6	в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);		до 15 баллов
7	в связи с 25, 30, 35, 40, 45, 50-летием педагогического стажа в данном образовательном учреждении.		до 15 баллов
8	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с		до 20 баллов

медицинским заключением.	
--------------------------	--

Показатели, отражающие индивидуальные критерии деятельности учителя с учетом независимой оценки качества образования

№ п/п	Критерии	Содержание	Показатель
Комфортность условий предоставления социальных услуг и доступность их получения			
	Развитие творческих особенностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных соревнованиях и других.	Наличие победителей (призеров, участников) конкурсов, олимпиад, смотров, научно-практических конференций, спортивных мероприятий, официальных спортивных соревнований и др. муниципального, регионального, федерального уровней	Победитель – 10 б Призер – 7 б Участник – 5 б
		Наличие победителей, призеров, участников Всероссийской олимпиады школьников муниципального, регионального уровней (за каждого победителя, призера, участника).	Победитель – 10 б Призер – 7 б Участник – 5 б
		Проведение индивидуальных занятий с обучающимися, заинтересованными в дополнительном (углубленном) изучении учебного предмета, в том числе планомерная работа по подготовке обучающихся к олимпиадам	Доля обучающихся, успевающих на оценку "хорошо" и «отлично» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету (по 1 баллу за одного обучающегося)
	Индивидуальная работа с обучающимися	Использование дистанционных образовательных технологий с использованием электронных средств обучения, в том числе сетевой формы	ДОТ с использованием электронных средств обучения – 1 б ДОТ с использованием сетевых форм – 2 б
	Оказание обучающимся психолого-педагогической и социальной помощи	Психолого-педагогическое консультирование обучающихся, их родителей (законных представителей)	Наличие программы психолого-педагогического сопровождения деятельности какой-либо категории обучающихся, родителей (1 балл); наличие протоколов индивидуальных консультаций/бесед (по 1 баллу)
		Проведение коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с обучающимися	Доля обучающихся, успевающих на оценку "Удовлетворительно" и «неудовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную

			подготовку по данному предмету (по 1 баллу за обучающегося)
		Оказание помощи обучающимся в социальной адаптации, профориентации	Количество мероприятий рамках социальной адаптации, профориентации - 1 б за одно мероприятие
	Организация обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	Проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, мероприятия, обеспечивающие вовлечение детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в общественную жизнь образовательной организации (экскурсии, классные часы, концерты и т.д.)	Количество мероприятий, в которые вовлечены обучающиеся с ОВЗ – 1 б за одно мероприятие
Доброжелательность, вежливость, компетентность работников организации			
	Отсутствие конфликтов с обучающимися, родителями (законными представителями)	Отсутствие конфликтов с обучающимися, родителями (законными представителями)	Отсутствие конфликтов – 1 б Наличие конфликтов – минус 2 б

Критерии и показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Критерии	Содержание	Показатель
Интенсивность и высокие результаты работы			
1	Сложность, напряженность, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации		До 40 баллов
2	Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации		
3	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации		До 40 баллов
4	Реализация дней единых действий Всероссийского календаря образовательных событий		До 20 баллов
5	Осуществление взаимодействия с различными общественными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся		До 20 баллов
6	Развитие творческих особенностей и интересов обучающихся	Вовлечение школьников для участия в днях единых действий Всероссийского календаря образовательных событий, а также всероссийских конкурсов, проектов и мероприятий различных детских общественных объединений	До 40 баллов

7	Организация деятельности первичного отделения РДШ	Вовлечение школьников в акции РДШ	До 40 баллов
8	Ведение сообщества образовательной организации в социальной сети ВКонтакте	Размещение не менее двух постов в течение недели	До 10 баллов
10	Участие в разработке и реализации рабочей программы и календарного плана воспитания	Проявление инициативы и ответственности при подготовке рабочей программы и календарного плана воспитания и их реализации	До 40 баллов
11	Вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания		До 20 баллов
12	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, в рамках функционала советника		До 20 баллов
13	Участие в работе педагогического совета, методического объединения классных руководителей и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой		До 20 баллов

3.2. Непедагогические работники школы

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ для **непедагогических работников школы** устанавливается последующим критериям и показателям и оценивается по количеству баллов:

№ п/п	Критерии	Показатели	Показатель в баллах
1	За качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб и обращений от родителей, сотрудников, обучающихся на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 1 балла
		Отсутствие замечаний со стороны руководителей учреждения	0 – 1 балла
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений,	0 – 1 балла
		Соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка	0 – 1 балла
		Контроль за соблюдением обучающимися правил безопасности, охраны труда	0 – 1 балла
2	За интенсивность и высокие результаты работы	Оперативность исполнения поручений	0 – 1 балла
		Исполнительская дисциплина	0 – 1 балла
		Обеспечение сохранности и исправности оборудования, имущества, инвентаря.	0 – 1 балла
		Расширение зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью	0 – 1 балла
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	0 – 1 балла
	Итого:		10 баллов

3.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии	Показатель в баллах
1	Сдача в срок бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление.	0 – 1 балла
2	100 %-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по субсидиям на выполнение муниципального задания, субсидиям на иные цели, приносящей доход деятельности	0 – 1 балла
3	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального и годового.	0 – 1 балла
4	Своевременное и безошибочное выполнение расчета тарификации работников, расчета заработной платы работников	0 – 1 балла
5	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды, просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	0 – 1 балла
6	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	0 – 1 балла
7	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	0 – 1 балла
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	0 – 1 балла
9	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	0 – 1 балла
10	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	0 – 1 балла
	Итого:	10 баллов

3.4. Бухгалтер

№ п/п	Критерии и показатели	Показатель в баллах
1	Сдача в срок бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление.	0 – 1 балла
2	Отсутствие замечаний к составленному ПФХД общеобразовательного учреждения на очередной год	0 – 1 балла
3	100 %-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по субсидиям на выполнение муниципального задания, субсидиям на иные цели, приносящей доход деятельности	0 – 1 балла
4	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального и годового.	0 – 1 балла
5	Своевременное и безошибочное выполнение расчета тарификации работников, расчета заработной платы работников	0 – 1 балла
6	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды, просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	0 – 1 балла
7	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	0 – 1 балла
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	0 – 1 балла
9	Своевременное и безошибочное выполнение сверки остатков продуктов и материалов и ОС;	0 – 1 балла
10	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	0 – 1 балла
	Итого:	10 баллов

3.5. Заведующий хозяйством (завхоз)

№ п/п	Критерии	Показатель в баллах
-------	----------	---------------------

1	Грамотное руководство техперсоналом	0 – 1 балла
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Ведение документации по пожарной безопасности	0 – 1 балла
3	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы.	0 – 1 балла
4	Подготовка путей эвакуации	0 – 1 балла
5	Ведение учета материальных ценностей, ведение журнала проверки здания школы	0 – 1 балла
6	Отсутствие жалоб, замечаний – со стороны работников и администрации.	0 – 1 балла
7	Своевременная отчетность.	0 – 1 балла
8	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0 – 1 балла
9	Дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией	0 – 1 балла
10	Качественное ведение документации.	0 – 1 балла
	Итого:	10 баллов

3.6. Водитель школьного автобуса, механик

№	Критерии	Показатели	Показатель в баллах
1.	Эффективность и качество работы	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0 – 3 балла
		Отсутствие замечаний и предписаний со стороны инспекторов ГИБДД;	0 – 3 балла
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение санитарно – гигиенических требований в транспорте	0 – 1 балла
		Обеспечение соблюдения обучающимися правил безопасности при поездке на школьном автобусе.	0 – 1 балла
		Обеспечение безопасной перевозки обучающихся;	0 – 2 балла
	Итого:		10 баллов

3.7. Работники столовой

№ п/п	Критерии и показатели	Показатель в баллах
1	Качественное и разнообразное приготовление пищи.	0 – 1 балла
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции.	0 – 1 балла
3	Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд.	0 – 1 балла
4	Соблюдение сроков прохождения медицинского осмотра.	0 – 1 балла
5	Соблюдение сроков и условий хранения и реализации продукции.	0 – 1 балла
6	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур.	0 – 1 балла
7	Соблюдение правил порционирования выхода готовых блюд.	0 – 1 балла

8	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования	0 – 1 балла
9	Отсутствие жалоб, замечаний – со стороны работников и администрации.	0 – 1 балла
10	Дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией	0 – 1 балла
	Итого:	10 баллов

3.8. Заместитель директора по УВР, ВР

Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящими критериями на основании самооценки и экспертной оценки.

№ п/п	Критерии	Показатель
1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие педагогов в методической, научно-исследовательской работе. Участие педагогов в профессиональных конкурсах.	до 4 баллов
2.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч); наличие ежегодных «дней открытых дверей»;	до 4 баллов
3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в образовательном процессе	до 4 баллов
4.	Информационная открытость (наличие актуальной информации на действующем официальном сайте образовательного учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	до 4 баллов
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	до 4 баллов
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	до 4 баллов
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, дни здоровья и т.д.)	до 4 баллов
8.	Результаты итоговой аттестации, промежуточной аттестации	до 4 баллов
9.	Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса (наличие действующей системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся, в том числе на основе портфолио; выполнение плана внутришкольного контроля ОКО	до 4 баллов
10	Своевременный и эффективный контроль за реализацией рабочих программ согласно учебного плана на год	до 4 баллов
	Итого:	до 40 баллов

3.9. Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, техник (лаборант)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала %
1.	За качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб и обращений от родителей, сотрудников, обучающихся на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 4 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны руководителей учреждения	до 4 баллов
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений,	до 4 баллов
		Соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка	до 4 баллов

2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Контроль за соблюдением обучающимися правил безопасности, охраны труда	до 4 баллов
		Оперативность исполнения поручений	до 4 баллов
		Исполнительская дисциплина	до 4 баллов
		Обеспечение сохранности и исправности оборудования, имущества, инвентаря.	до 4 баллов
		Расширение зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью	до 4 баллов
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 4 баллов
	Итого		до 40 баллов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813669

Владелец Алексеева Наталья Леонидовна

Действителен с 30.03.2023 по 29.03.2024