

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
протокол от 30.12.2025 № 17

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 4
от 30.12.2025 № 90-1/00

**Положение
об оплате труда и премировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 13.12.2024 г. № 1951-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог», и наряду с коллективным договором устанавливает в организации систему оплаты труда и премировании работников.

Положение вступает в силу с 01.10.2025 г.

1.2. Зарботная плата каждого работника общеобразовательной организации (далее – ОО) устанавливается ежегодно в соответствии с тарификацией, трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок за определенный период в соответствии с настоящим Положением.

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

1.3. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) формируется исходя из объема субсидии предоставляемой ОО на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание утверждается руководителем ОО по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год ФОТ.

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

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание определяются в соответствии с уставом ОО и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения и являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

2. Условия определения оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников ОО устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 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;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников ОО учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, общий стаж, стаж педагогической работы, стаж работы в данной организации, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОО;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
- показатели эффективности деятельности работников.

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

2.4. Изменение оплаты труда работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

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

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

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

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. 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.

2.6. Руководитель МАОУ СОШ № 4:

- 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.

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном образовательном учреждении помимо своей основной работы согласно учебному плану, штатное расписание на работников МАОУ СОШ № 4 на соответствующий учебный и календарный год, а также тарификационные листы на каждого работника, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

- обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главного бухгалтера) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы ГО городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. № 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться педагогическими работниками, устанавливается ОО самостоятельно в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в той же ОО 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 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же ОО, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОО, 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.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству

педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом ОО в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 4 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются ОО самостоятельно в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ в пределах имеющихся средств на оплату труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников 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.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников ОО, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации муниципального округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального округа Сухой Лог. При индексации размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МАОУ СОШ № 4 их размеры подлежат округлению до целого десятка рублей в сторону увеличения.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МАОУ СОШ № 4 имеет право производить корректировку величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МАОУ СОШ № 4, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных образовательных учреждениях, обособленных структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностных работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных учреждениях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности приведен в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

3.7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - 25 процентов;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - 20 процентов;

- работникам, являющимися выпускниками 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), оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории не более чем на два года – 20 процентов.

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

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

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

Данное повышение устанавливается также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании частей 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, установленное в соответствии с настоящим пунктом повышение сохраняется после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, установленное в соответствии с настоящим пунктом повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешёл на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

В случае истечения срока, на который в соответствии с настоящим пунктом установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение в течение шести месяцев после истечения срока, на который оно было установлено

Указанные повышения образуют новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из увеличенных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

3.10. Размер должностного оклада, ставки заработной платы работников, 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».

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
	вожатый, помощник вожатого помощник воспитателя ассистент (помощник) секретарь учебной части	16 000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 500
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)	16 500

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	18 000
3 квалификационный уровень	воспитатель педагог-психолог старший педагог дополнительного образования	18 000
4 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины учитель учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-библиотекарь тьютор	20 000

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», от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников ОО устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха также устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОО с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 800
3 квалификационный уровень	заведующий информационно-библиотечным центром, заведующий библиотекой	17 600

3.11. Размер должностного оклада 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей служащих устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
---	--	--

1 квалификационный уровень	делопроизводитель архивариус секретарь	15 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор лаборант техник-программист	16 300
4 квалификационный уровень	механик	17 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер экономист документовед инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) системный администратор информационно-коммуникационных систем специалист по кадрам специалист по закупкам специалист по охране труда юрисконсульт	17 000
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	17 500
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	17 600
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 800

3.12. Размер оклада рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - 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"

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии ЕТКС, в том числе: вахтер сторож гардеробщик диспетчер (сопровождающий в школьном автобусе) уборщик служебных помещений уборщик территории грузчик	15 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

I квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии ЕТКС, в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15 500
	оператор котельной слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	16 500
	водитель повар	17 300

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

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

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАОУ СОШ № 4, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя его заместителей и главного бухгалтера включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя 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 масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя МАОУ СОШ № 4 устанавливается по состоянию на 1 января календарного года.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя МАОУ СОШ № 4 составляет:

Образовательные учреждения		Группа по оплате					
		I	II	III	IV	V	VI
Общеобразовательные учреждения, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования	коэффициент	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5
	оклад	58 754	64 629	70 505	76 380	82 255	88 131

Критерии дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям муниципальных образовательных учреждений (групп по оплате) установлены в Положении о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального округа Сухой Лог, к группам по оплате труда руководителей.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя муниципального образовательного учреждения утверждаются Главой муниципального округа Сухой Лог.

4.4. Должностной оклад заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в следующем размере:

Заместитель директора Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР	На 30% ниже должностного оклада директора
Заместитель директора по АХЧ Главный бухгалтер	На 30% ниже должностного оклада директора

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. № 193 «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

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

4.6. 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 - на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Администрации муниципального округа Сухой Лог.

- для заместителей руководителя – коллективным договором, настоящим Положением, локальным нормативным актом ОО, трудовым договором (эффективным контрактом).

4.7. Стимулирование руководителя МАОУ СОШ № 4, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5, 6 настоящего Положения. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем МАОУ СОШ № 4.

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАОУ СОШ № 4 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МАОУ СОШ № 4 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении работ в ночное время;
- при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя МАОУ СОШ № 4 по согласованию с первичной профсоюзной организацией и не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

Размер компенсационных выплат предельными размерами не ограничивается.

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

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

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

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

Руководитель МАОУ СОШ № 4 осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

5.6. Всем работникам ОО выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Секретариата ВЦСПС 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».

5.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

5.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

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

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается приказом руководителя на определенный срок по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

Доплаты за увеличенный объем работ устанавливаются за:

Наименование	Размер выплаты, руб
классное руководство	3 000,00
ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	10 000,00
ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000,00
проверку письменных работ (за каждый класс):	
- учителям НОО	1 500,00
проверку письменных работ (по основному учебному плану 5-11 классов пропорционально учебной нагрузке):	
- учителям русского языка, русского правописания, литературы	1 500,00
- учителям математики, алгебры, геометрии, вероятности и статистики	1 500,00
- учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, географии, истории, обществознания	1 000,00
заведование	
- предметным кабинетом	500,00
- специализированным кабинетом	1 000,00
- специализированным кабинетом (лабораторией)	2 000,00
- компьютерным (мобильным) классом, лингафонным кабинетом	1 000,00
- мастерскими по обработке металла и древесины	2 000,00
- спортивным залом	1 000,00
- спортивными сооружениями	1 000,00
- информационно-библиотечным центром	2 000,00
- музеем	2 000,00
руководство муниципальными и школьными методическими объединениями	1 000,00
выполнение функций координатора, куратора проекта	
- школьный уровень	2 000,00
- муниципальный уровень	4 000,00
- региональный уровень	6 000,00
подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
наставничество молодых специалистов (педагогов)	2 000,00 за каждого молодого специалиста
наставничество студентов, проходящих практику в образовательном учреждении	1 000,00 за каждого студента
выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации	5 000,00
организацию профессиональной ориентации	5 000,00
организацию трудового обучения	5 000,00

организацию профессиональных проб и социальных практик	5 000,00
обучение детей по ИУП	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
обучение детей по ИУП с использованием ДОТ	из расчета должностного оклада с учетом квалификационной категории по занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой
организацию и ведение работы с детьми, имеющих учебные дефициты в освоении основной образовательной программы	1 000,00 за каждого обучающегося
организацию и ведение индивидуальной работы с детьми	1 000,00 за каждого обучающегося
организацию и ведение работы с одаренными детьми	5 000,00
руководство школьным музеем	5 000,00
руководство школьным спортивным клубом	2 000,00
организация работы с детскими отрядами (патриотический, волонтерский, вожатский, юнармейский, экологический и другие)	2 000,00
руководство службами	3 000,00
организацию дополнительных видов деятельности по воспитательной, внеклассной, внешкольной деятельности:	5 000,00
организацию и участие в мероприятиях общероссийских общественных объединений:	
- «Движение первых»	4 000,00
- «Орлята России»	2 000,00
организацию и выполнение работы по информационному обмену, РБД	10 000,00
за организацию и ведение федеральных, региональных, муниципальных, школьных информационных систем, реестров, мониторингов	10 000,00
организацию и ведение школьного сайта	5 000,00
преподавание иностранного языка, технологии в классе без деления на группы	расчет производится согласно п.5.17
организацию и выполнение мероприятий ВФСК ГТО	3 000,00
организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий	4 000,00
подготовку, организацию и проведение образовательных и досуговых мероприятий:	
- школьных	3 000,00
- муниципальных	4 000,00
- окружных и региональных	5 000,00
участие в образовательных и досуговых мероприятиях:	
- школьных	1 000,00
- муниципальных	2 000,00
- окружных и региональных	3 000,00
обработку информации и статистику в образовании	3 000,00
координацию работы школьных автобусов	3 000,00
опытно-исследовательскую деятельность	3 000,00
информационную политику и предметно-эстетическую среду	3 000,00

организацию и кураторство углубленного изучения профильных предметов	5 000,00
организацию и составление расписания уроков	10 000,00
организацию и ведение работы по информационной безопасности	3 000,00
организацию и ведение работы по безопасности дорожного движения (БДД)	5 000,00
организацию и проведение процедур независимой оценки качества образования	5 000,00
инновационную деятельность:	
- организация и проведение	3 000,00
- проведение и участие	1 000,00
организацию деятельности с социальными партнерами	3 000,00
сопровождение индивидуального проекта обучающихся	1 000,00 за 1 проект
подготовку и организацию обучающихся в научно-практической конференции	1 000,00 за 1 проект
техническое сопровождение мероприятий	3 000,00
техническое сопровождение по организации и выдаче аттестатов	10 000,00
организацию и выполнение работы по комплексной безопасности	10 000,00
организацию и выполнение работ по электробезопасности	5 000,00
организацию и выполнение работ по тепlobезопасности	3 000,00
организацию и выполнение работы по антитеррористической безопасности	3 000,00
организацию и выполнению работы по пожарной безопасности	3 000,00
организацию и выполнению работы по ГО и ЧС	3 000,00
организацию и выполнение работ по экологической безопасности	3 000,00
организацию и ведение заключенных договоров в системе учета (контроль и своевременное исполнение обязательств, соответствие поставок товаров, выполнение работ, оказание услуг условиям договора)	5 000,00
организацию и ведение закупочной деятельности	10 000,00
организацию и ведение документации и отчетности, в том числе в системе ЕГИССО, по питанию обучающихся	10 000,00
организацию и предоставление статистической информации	5 000,00
организацию и выполнение работы с персональными данными, персонифицированный учет	5 000,00
организацию и ведение работы с архивом	3 000,00
организацию и ведение в соответствии с действующим законодательством воинского учета и бронирования граждан, работающих в данной организации	3 000,00
организацию и выполнение работы по налоговому учету	5 000,00
за организацию и выполнение работ по анализу и контролю по финансово-хозяйственной деятельности	5 000,00
разрывной график работы	5 000,00
качественную организацию и выполнение санитарно-гигиенических требований: водитель, диспетчер, зав.хозяйством, гардеробщик;	2 500,00
уборщик служебных помещений	6 000,00

увеличение объема работы в условиях высокой загруженности урочной, внеурочной, внешкольной деятельности и деятельности по дополнительным образовательным программам	4 000,00
увеличение объема работы в весенний, осенний и зимний период	6 000,00
организацию и выполнение работ на пришкольном участке	3 000,00
работу с детьми разного возраста	2 000,00
организацию и работу с детьми в каникулярное время	2 000,00
качественное выполнение дополнительной работы по текущему ремонту ОО с соблюдением требований СанПин	100% оклада
высокую степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь	2 000,00
Высокая степень ответственности за вверенное имущество, оборудование, инвентарь, самостоятельность и правильность принятия решений (водитель)	6 000,00
Организация, составление и выполнение муниципального задания	5 000,00
за организацию и ведение отчетности по питанию обучающихся (воспитанников ДОУ)	4 000,00
Работа на пришкольном участке	1 000,00
доплата до целевого показателя	по приказу
другие виды доплат, установленные приказом руководителя в соответствии с уставной деятельностью образовательной организации во исполнение действующего законодательства РФ	по приказу

Сотрудникам МАОУ СОШ № 4 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

Факторы, определяющие размер выплаты	Размер
высокий уровень профессионального мастерства, уникальность умений и адаптации в работе в связи с изменением в законодательстве	50%
высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30%
интенсивность труда, особый режим и график работы	20%
комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям	20%
высокая степень важности и срочности в работе	10%

Данная выплата устанавливается приказом руководителя на определенный срок при наличии ФОТ и не образует новый размер оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада (должностного оклада) за работу в ночное время рассчитывается на основании приказа руководителя (от фактически отработанного времени исходя из среднегодовой, среднемесячной нормы часов). Расчет заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.11. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по различной квалификации. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированном размере (в процентах к окладу или в абсолютных величинах (рублях)).

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

5.14. Работникам МАОУ СОШ № 4 (кроме руководителя ОО его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- педагогическим работникам 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 $\frac{1}{2}$ общей численности (в зависимости от количества реализуемых учебных часов в данных классах или группах, предусмотренной образовательной программой на основании тарификации) - 15 процентов.

- педагогическим работникам, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку (в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой на основании тарификации) - 15 процентов.

- педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам с применением индивидуального учебного плана детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации, - 20 процентов. В случае обучения по основным общеобразовательным программам с применением индивидуального учебного плана детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации, с помощью дистанционных образовательных технологий и (или) электронного обучения данная выплата не применяется.

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.

5.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве и не могут быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

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.

5.16. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

Руководитель учреждения освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

5.17. Почасовая оплата труда педагогических работников производится за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, а так же за часы работы уроков технологии и иностранного языка без деления на группы. Дополнительная оплата за замену часов производится на основании приказа руководителя. Размер оплаты за 1 час педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогической работы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленной по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной, шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за качественно выполненную работу.

6.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя МАОУ СОШ № 4 на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

6.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам (учитель) устанавливаются за результативную подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, промежуточной аттестации, в том числе единому государственному экзамену, основному государственному экзамену, государственному выпускному экзамену, ВПР (*приложение № 2*),

- педагогическим работникам за результативную подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, особо-значимых мероприятий различного уровня (*приложение № 3*);

- педагогическим работникам (учитель) устанавливаются по показателям эффективности (*приложение № 4*);

- работникам (кроме учителей) устанавливаются по показателям эффективности (*приложение № 5*).

Стимулирующая выплата по приложениям 2-5 данного Положения рассчитывается по балльной системе. Стоимость балла устанавливается приказом руководителя по каждому приложению отдельно в пределах ФОТ и не может быть ниже 100 рублей.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование	Размер выплаты, руб.
сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно на школьном автобусе	350,00 за каждую поездку
организацию и сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно	1 000,00 за каждую поездку
организацию и выполнение пропускной системы обучающихся	200,00 за каждую смену
выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ОО	10 000,00
сложность, напряженность, повышающие авторитет и имидж ОО	50% оклада
сложность, напряженность, повышающие эффективность деятельности и оперативность в работе	50% оклада
реализацию результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ОО	50% оклада

Выплата за сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно устанавливается ежемесячно работникам за выполнение обязанностей сопровождающих за каждую поездку согласно паспорта школьного автобуса на основании служебной записки ответственного за безопасность дорожного движения.

Выплата за организацию и сопровождение детей до места учебы (мероприятия) и обратно устанавливается ежемесячно работникам за выполнение обязанностей сопровождающих за каждую поездку согласно приказу руководителя.

Выплата за организация и выполнение пропускной системы обучающихся устанавливается работникам ежемесячно согласно служебной записки заместителя директора или ответственного лица.

Остальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

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

6.4.2. За качество выполняемых работ:

- 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, в размере 3 000,00 рублей;

- выплаты за почетное звание «почетный работник», в размере 1 000,00;

- выплаты за удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (80 баллов и выше), оценивается по результатам анкетирования и НОКО (независимой оценки качества образования), в размере 1 000,00 рублей.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

6.4.3. При наличии фонда оплаты труда (ежемесячно или по итогам года) могут устанавливаться выплаты:

за педагогический стаж работы, выслугу лет в следующих размерах:

- педагогический стаж от 5 до 10 лет – 1 000,00 рублей;

- педагогический стаж от 11 до 20 лет – 2 000,00 рублей;
- педагогический стаж от 21 и выше – 3 000,00 рублей.

Педагогический стаж, выслугу лет учитывается на начало каждого учебного года (по состоянию на 1 сентября) при составлении тарификационных списков и листков.

за стаж работы в образовательной организации в следующих размерах:

- педагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 2 000,00 рублей;
- педагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 4 000,00 рублей;
- педагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше – 6 000,00 рублей.
- непедагогическим работникам за стаж работы от 5 до 10 лет – 1 000,00 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 11 до 20 лет – 2 000,00 рублей;
- непедагогическим работникам за стаж работы от 21 и выше – 3 000,00 рублей.

Стаж работы в школе учитывается на начало каждого учебного года (по состоянию на 1 сентября) при составлении тарификационных списков и листков. Данная выплата осуществляется по основной должности и включается весь период работы, в том числе время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, год) выплачиваются единовременно с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы в пределах имеющихся средств в абсолютном размере и (или) в процентах к должностному окладу и не могут быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

6.5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде, в том числе выполнение дополнительных работ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.6. Работникам, работающим не полное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.7. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации.

Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель, его заместители, советник директора по воспитанию, главный бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий информационно-библиотечным центром, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации, иное ответственное лицо.

Решение о размере премирования принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и не может быть ниже 100 рублей за каждый вид выплат.

Единовременная премия выплачивается:

Наименование	Размер выплаты, руб.
при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ	10 000,00
при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования Свердловской области	7 000,00
при присвоении почетного звания «почетный работник», «заслуженный учитель»	5 000,00
при награждении грамотами, благодарственными письмами Администрации городского округа Сухой Лог	3 000,00
в связи с празднованием Дня учителя	3 000,00
в связи с празднованием 23 февраля, 8 марта	3 000,00
в связи с празднованиями юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	3 000,00

при увольнении, в том числе в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	3 000,00
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	3 000,00
выплата до целевого показателя	по приказу

за победу и призовые места в профессиональных конкурсах:

№	Уровень конкурса	1 место	2 место	3 место
1	Муниципальный, окружной	4000	3000	2000
2	Областной, региональный	7000	6000	5000
3	Всероссийский, международный	10000	9000	8000

6.8. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь: за рождение ребенка, лечение и приобретение дорогостоящих медикаментов, смерть близких родственников (одного из супругов и детей), наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и прочее).

Материальная помощь в размере до одного оклада в год выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Перечень должностей работников,
которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за работу в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных
Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог,
и в их обособленных структурных подразделениях,
расположенных в сельской местности**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:

- секретарь учебной части
- помощник воспитателя
- диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания)

2. Должности педагогических работников

3. Должности руководителей структурных подразделений:

- заведующий хозяйством
- заведующий информационно-образовательным центром, заведующий библиотекой
- механик

4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):

- архивариус
- лаборант
- техник, техник-программист
- механик
- бухгалтер
- документовед
- инженер, специалист по охране труда
- инженер-программист (программист)
- инженер-электроник (электроник)
- специалист по кадрам
- экономист
- юристконсульт
- специалист по закупкам
- системный администратор

Приложение № 2
к Положению об оплате труда и
премировании работников
МАОУ СОШ № 4

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы

(педагогическим работникам за результативную подготовку обучающихся
к государственной итоговой аттестации, промежуточной аттестации
в том числе единому государственному экзамену, основному государственному экзамену,
государственному выпускному экзамену, ВПР)

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)
1.	<i>«Результативная подготовка обучающихся к ЕГЭ, ГВЭ»:</i>	
	- учителям математики и русского языка за 100% сдачу ЕГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	4
	- учителям математики и русского языка, чьи обучающиеся по итогам ЕГЭ, ГВЭ набрали выше 80 баллов	5
	- учителям математики, у которых 50% и более по итогам ЕГЭ, ГВЭ по математике базового уровня получили отметку «5»	4
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за 100% сдачу ЕГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка), чьи обучающиеся по итогам ЕГЭ, ГВЭ набрали выше 80 баллов	4
	- учителям по всем предметам за 100-балльный результат	10
2.	<i>«Результативная подготовка обучающихся к ОГЭ, ГВЭ»:</i>	
	- учителям математики и русского языка за 100% сдачу ОГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	3
	- учителям математики и русского языка за высокие результаты ОГЭ, ГВЭ (30% и более учащихся получили отметку «5»)	4
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за 100% сдачу ОГЭ, ГВЭ всеми выпускниками	2
	- учителям по другим предметам (кроме математики и русского языка) за высокие результаты ОГЭ, ГВЭ (30% и более учащихся получили отметку «5»)	3
	- учителям по всем предметам за учащихся, набравших максимальный балл по предмету	8
3.	<i>«Результативная подготовка обучающихся к ВПР»</i>	
	- 100% выполнение всеми учащимися ВПР (по каждому предмету)	1
	- 50% и более учащихся получили отметку «4 и 5» (по каждому предмету)	2

Оценка показателей эффективности деятельности производится по результатам мероприятий и рассчитывается без учета отработанного времени при наличии фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Порядок работы:

Ответственные лица в срок до 30 августа предоставляют служебную записку по данным показателям секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 20 декабря текущего года.

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы

(педагогическим работникам за результативную подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, особо-значимых мероприятий различного уровня)

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)
1.	«Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников» (по уровням):	
	-Всероссийский уровень:	
	1 место (победитель)	10
	2-3 место (призер)	8
	участие	6
	- Региональный уровень:	
	1 место (победитель)	6
	2-3 место (призер)	4
	участие	2
	-Муниципальный уровень:	
	1 место (победитель)	4
	2-3 место (призер)	2
	участие	1
2.	«Результаты участия обучающихся (личные и командные) в олимпиадах (кроме ВСОШ), интеллектуальных конкурсах, особо значимых мероприятиях (в том числе музеев): очные / дистанционные (заочные)» по уровням:	
	- Международный, всероссийский, федеральный уровень:	
	1 место (победитель)	9/3
	2-3 место (призер)	7/2
	участие	4/0
	- Областной, региональный и окружной уровень:	
	1 место (победитель)	7/2
	2-3 место (призер)	5/1
	участие	3/0
	- Муниципальный уровень:	
	1 место (победитель)	3/1
	2-3 место (призер)	2/1
	3.	«Результаты участия обучающихся (личные и командные) в творческих и иных конкурсах, особо значимых мероприятиях: очные / дистанционные (заочные)» по уровням:
- Международный, всероссийский, федеральный уровень:		
1 место (победитель)		7/2
2-3 место (призер)		5/1
участие		3/0
- Областной, региональный и окружной уровень:		
1 место (победитель)		4/2
2-3 место (призер)		2/1
участие		1/0
- Муниципальный уровень:		
1 место (победитель)		3/1

	2-3 место (призер)	2/0
4.	«Результаты участия обучающихся (личные / командные) в спортивных и иных мероприятиях (в том числе Школа безопасности, Зарница, Юнармия)» по уровням:	
	- <i>Международный, всероссийский, федеральный уровень:</i>	
	1 место (победитель)	6
	2-3 место (призер)	4
	участие	2
	- <i>Областной, региональный, окружной уровень:</i>	
	1 место (победитель)	4
	2-3 место (призер)	2
	участие	1
	- <i>Муниципальный уровень:</i>	
	1 место (победитель)	2
	2-3 место (призер)	1

Оценка показателей эффективности деятельности производится по результатам мероприятий и рассчитывается без учета отработанного времени при наличии фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Порядок работы:

На основании положения о проведении мероприятия, заявки на участие или иного документа ответственным лицом готовится проект приказа об участии обучающихся. Заявку на участие готовит руководитель МО или педагог, подготовивший обучающихся для участия в мероприятии.

Для учета победителей, призеров, участников обучающихся по результатам мероприятий каждый педагогический работник, подавший заявку на участие, предоставляет ответственному лицу скан-копию документа (диплом, сертификат и т.п.) или служебную записку.

При отсутствии нормативных документов и подтверждающих участие документов (протокол, диплом, сертификат и т.п) стимулирующая выплата не начисляется и не выплачивается.

Ответственное лицо в срок до 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным, предоставляет служебную записку по данным показателям секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 числа каждого месяца.

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (учитель, воспитатель,
прочие педагогические работники), заместители директора по показателям эффективности

Оценочный лист учителя, воспитателя

ФИО	полностью,			должность
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балл	Самооценка (балл)	Примечание (комментарии)	Итоговая оценка (балл)
<i>Качественная и эффективная работа педагогического работника (учителя):</i>				
1. отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		Пояснение при наличии жалоб и обращений	
2. отсутствие травматизма у обучающихся	1		Пояснение при наличии травматизма	
3. качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм, правил	1		Пояснение при несоблюдении	
<i>Качественная организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях (классные руководители):</i>				
4. 70% обучающихся в каждом классе в СоОШ в учебном году (школьный уровень) (по итогам первого полугодия и учитывается до 30.09 следующего учебного года)	1		Пояснение (количество детей, принимающих участие, из общего количества, процент)	
5. 100% обучающихся в каждом классе (не менее 1 мероприятия в квартал, с предоставлением полной информации)	1		Пояснение (мероприятие, количество детей, принимающих участие, из общего количества, процент)	
6. качественная работа с документами (своевременная сдача документов согласно перечню - Приказ Минпросвещения России № 779 от 6 ноября 2024 года)	1			
7. индивидуальное сопровождение обучающихся «Группы риска» и поддержка талантливых детей	1		Пояснение (количество учащихся, формы работы, период работы)	
8. качественная организация питания, охват питанием не менее 96% (классные руководители)	1		Пояснение (количество обучающихся, охваченных горячим питанием, процент)	
9. организация участия обучающихся в мероприятиях общественных объединений (по итогам каждого квартала учебного года)	1		Пояснение (в каком мероприятии участвовали, количество, процент)	
10. трансляция опыта профессиональной деятельности (размещение информации, в т.ч. на сайте ОО, публикации в СМИ, сборниках, выступления на семинарах, конференциях и пр.)	1		Пояснение с приложением подтверждения (приказ, сертификат, статья и т.п.)	
11. организация и участие в очных выездных мероприятиях (за каждое мероприятие 1 балл, но не более 3 баллов)	1-3		Пояснение с приложением подтверждения (приказ, вызов, сертификат и т.п.)	
Итого баллов:				
Подпись			Дата	

Оценочный лист заместителей директора по УВР, ВР

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самооценка	Оценка комиссии
Административный персонал: заместитель директора, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР				
ФИО полностью:				
Должность:				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Анализ изменений законодательства и своевременное применение данных изменений в работе.	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		
5.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий	1		
8.	Качественная организация методической и инновационной работы учреждения	1		
9.	Качественная организация и проведение мероприятий всех уровней	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника	1		
Итого баллов:		10		
Подпись		Дата		

Оценочный лист педагогических работников

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самооценка	Оценка комиссии
Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель				
ФИО полностью:				
Должность:				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Анализ изменений законодательства и своевременное применение данных изменений в работе.	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		
5.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий	1		
8.	Качественная организация и проведение мероприятий всех уровней	1		
9.	Эффективная организация и участие в общественных объединениях	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника	1		
Итого баллов:		10		
Подпись		Дата		

Оценка показателей эффективности деятельности оценочного листа рассчитывается ежеквартально.

Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно пропорционально учебной нагрузке (согласно учебному плану и плану внеурочной деятельности) и с учетом отработанного времени.

Порядок работы:

Каждый педагогический работник (учитель, воспитатель, прочие педагогические работники), заместители директора ежеквартально производит самооценку своей трудовой деятельности и предоставляет секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия) заполненный оценочный лист в следующие сроки:

за 1 квартал – до 5 апреля текущего периода

за 2 квартал – до 5 июля текущего периода

за 3 квартал – до 5 октября текущего периода

за 4 квартал – в первый рабочий день января следующего года.

До 10 числа каждого квартала ответственные лица утверждают итоговую оценку каждого учителя.

Комиссия в течение 10 рабочих дней подсчитывает итоги и принимает решение о стимулирующих выплатах.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 числа каждого месяца.

При отсутствии оценочного листа стимулирующая выплата не начисляется и не выплачивается.

При отсутствии примечания (комментария) оценочный лист не принимается к учету, стимулирующая выплата не начисляется и не выплачивается.

Показатели и критерии эффективности стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы
(непедагогическим работникам по показателям эффективности)

Оценка показателей эффективности деятельности оценочного листа рассчитывается ежеквартально.

Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно с учетом отработанного времени на основании установленному (утвержденному) комиссией количеству баллов.

Размер выплаты устанавливается на квартал в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ) и не может быть ниже:

20% должностного оклада при выполнении всех показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размер выплаты определяется по формуле: (максимальный размер выплаты, установленный в процентах к должностному окладу) * количество баллов, установленных (утвержденных) комиссией / максимальное количество баллов, определенных по каждой должности.

Порядок работы:

Каждый работник ежеквартально производит самооценку своей трудовой деятельности и предоставляет секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия) заполненный оценочный лист в следующие сроки:

- за 1 квартал - 5 апреля текущего периода
- за 2 квартал - 5 июля текущего периода
- за 3 квартал - 5 октября текущего периода
- за 4 квартал - в первый рабочий день января следующего года.

Комиссия в течение 10 рабочих дней утверждает и подсчитывает итоги оценочного листа каждого сотрудника.

На основании решения комиссии специалист по кадрам готовит проект приказа о стимулирующих выплатах в срок до 28 числа каждого месяца.

В случае вновь прибывшего сотрудника, длительного больничного (более 3 месяцев), а также в случае выхода сотрудника из отпуска по уходу за ребенком выплата на текущий квартал устанавливается без предоставления оценочного листа в полном объеме по приказу руководителя за интенсивность, сложность, напряженность.

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самооценка	Оценка комиссии
Административный персонал: заместитель директора, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер				
ФИО полностью:				
Должность:				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Анализ изменений законодательства и своевременное применение данных изменений в работе.	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		
5.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчетов и прочих документов	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий	1		
8.	Качественная и своевременная организация и осуществление внутреннего контроля образовательного учреждения	1		
9.	Эффективная организация и обеспечение сохранности имущества	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника	1		
	Итого баллов:	10		
Подпись		Дата		

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самооценка	Оценка комиссии
Прочий персонал: водитель, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, диспетчер (сопровождающий в школьном автобусе), гардеробщик, вахтер, сторож, повар, оператор котельной				
ФИО полностью:				
Должность:				
1.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка	1		
2.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений.	1		
3.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм.	1		
4.	Обеспечение сохранности имущества	1		
5.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1		
Итого баллов:				
Подпись		Дата		

Оценочный лист

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (балл)	Самооценка	Оценка комиссии
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал: заведующий хозяйством, заведующий ИБЦ, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, документовед, делопроизводитель, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), системный администратор ИКС, техник-программист, лаборант, механик, ассистент (помощник), секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения (по составлению расписания), вожатый (помощник вожатого), помощник воспитателя				
ФИО полностью:				
Должность:				
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов).	1		
2.	Анализ изменений законодательства и своевременное применение данных изменений в работе.	1		
3.	Уровень исполнительской дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1		
4.	Отсутствие жалоб и обращений (письменных или устных) со стороны участников образовательных отношений	1		
5.	Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм	1		
6.	Качественная работа с документами, своевременная сдача отчётов и прочих документов	1		
7.	Высокий уровень применения ИКТ технологий	1		
8.	Эффективная организация и обеспечение сохранности имущества	1		
9.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1		
10.	Удовлетворенность участников образовательных отношений результатами труда работника	1		
Итого баллов:		10		
Подпись		Дата		