

Муниципальное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа «Образовательный комплекс «Импульс»

УТВЕРЖДЕН

Директор муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы
«Образовательный комплекс «Импульс»

приказ от 17.12.2024 № 01-02/3

внесены изменения приказ

от 13.05.2025 № 01-02/71-3

О.Н. Шальнова

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда в Муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе «Образовательный комплекс «Импульс» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы 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, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020г № 605. , внесенных изменений Постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 26.10.2020г № 2459, Постановлением Администрации городского округа город Рыбинск от 17.03.2023 года №419, Постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 19.10.2023г № 1428.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Импульс», порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников муниципальных учреждений являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников муниципальных учреждений являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в муниципальные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников муниципальных учреждений.

Формирование СОТ работников муниципальных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.5. В случае если трудовыми договорами с отдельными Работниками установлено иное регулирование трудовых отношений по сравнению с Положением, применяются положения трудового договора.

1.6. По вопросам, не урегулированным Положением или трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

1.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, разовые премии, премии за работу в условиях коронавирусной инфекции.

1.8 Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета и субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного (муниципального) задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.9. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, могут включаться в текст трудового договора.

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области на соответствующий год между правительством Ярославской области, объединением профсоюзов Ярославской области.

1.11. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы «Образовательный комплекс «Импульс»

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по основным и дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворники и иные работники).

2.2. СОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

2.2.1 Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада, определяется в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 Постановления Администрации городского округа город Рыбинск от 17.03.2023 года №419, Приложение 2 к Постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 19.10.2023г № 1428).

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), определяется в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 Постановления Администрации городского округа город Рыбинск от 17.03.2023 года №419, Приложение 2 к Постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 19.10.2023г № 1428).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов, рассчитывается в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 Постановления Администрации городского округа город Рыбинск от 17.03.2023 года №419, Приложение 2 к Постановлению Администрации городского округа город Рыбинск

Ярославской области от 19.10.2023г № 1428). Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

2.2.2 Выплаты компенсационного характера – выплаты, работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда: выплаты за выполнение сверхурочных работ, оплата за работу в ночное время; оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором; выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ (работу по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая, выполняемая с письменного согласия педагогических работников (приложение 1, приложение 2); оплата за выполнение работ различной квалификации, т.е. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации. Виды и размеры выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты	
1. За работу в ночное время	35% в соответствии со статьями 149,154 Трудового кодекса Российской Федерации
2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьями 149,153 Трудового кодекса Российской Федерации
3. За работу с неблагоприятными условиями труда	до 12 % в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69
4. За особенности и специфику работы в (классах, группах), в том числе: – за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении; – осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательном учреждении на общих основаниях	Педагогические работники - 20% УВП (младшие воспитатели) – 15 %
5. Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения (приложение 1)
6. Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за классное руководство, проверку тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и за иные функции	размер ежемесячного вознаграждения (приложение 2)

7. Медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, устанавливаются денежные выплаты	7000
8. Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей и размер выплат устанавливается приказом руководителя на основании заключения комиссии по проведению специальной оценки условий труда по следующим профессиям: - Младший воспитатель на группе ОВЗ - Шеф-повар, повар - Старшая медицинская сестра - Младший воспитатель - Подсобный рабочий - Лаборант - Уборщик производственных и служебных помещений	до 15% до 12% до 10% до 10% до 12 % до 4 % до 4 %

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники муниципальных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру	

	занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Выплаты молодым специалистам	До 30%
6.	Выплаты для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное и высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые	Коэффициент 0,2 на 2 года

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

2.2.4 Дополнительные виды работ:

- С согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).
- Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. В связи с производственной необходимостью и отсутствием штатных единиц в штатном расписании могут устанавливаться иные выплаты по соглашению сторон, с даты издания приказа руководителем.
 - Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
 - Выполнение работниками иных дополнительных видов работ и в связи с отсутствием в штатном расписании необходимой должности и для бесперебойного функционирования образовательной организации

2.2.5. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 149, 152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, из расчета плановой заработной платы по основной должности. По желанию работника образовательной организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового

кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда за работу в сверхурочное время производится согласно действующему законодательству (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа в полуторном размере часовой ставки, последующие часы - в двойном размере часовой ставки. Часовая ставка определяется из расчета плановой заработной платы по основной должности, установленного работнику.

Работникам, направленным в служебную командировку, оплата труда производится в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

2.3. Кроме вышеперечисленных выплат, МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Импульс» вправе осуществлять:

- поощрительные выплаты к праздничным датам, (например, Новый год, 23 февраля, 8 марта, юбилейные даты учреждения и сотрудников, день учителя, и другие)
- выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, не связанных с осуществлением трудовых функций, в виде материальной помощи таких случаях, как смерть близкого родственника, длительное заболевание и (или) дорогостоящее лечение, рождение ребенка, заключение брака и другие причины

2.3.1 Материальная помощь оказывается при наличии подтверждающих документов и наличии экономии средств. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и оформляется приказом руководителя образовательной организации. Материальная помощь предоставляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда, включается в совокупный доход и подлежит налогообложению в установленном порядке.

2.3.2 Поощрительные выплаты могут устанавливаться по результатам труда в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Поощрительные выплаты по результатам труда могут назначаться всем работникам образовательной организации в соответствии с условиями назначения в виде единовременной выплаты:

- Размер единовременной премии работникам образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации в пределах экономии средств фонда оплаты труда.
- Выплата единовременной премии работникам образовательной организации оформляется приказом руководителя образовательной организации.
- Единовременная премия руководителю образовательной организации выплачивается на основании приказа Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

- Добросовестный труд, качественное выполнение должностных обязанностей;
- Достижения обучающимися и воспитанниками более высоких показателей обучения в сравнении с предыдущим периодом;
- Эффективность организации предметно-развивающей среды в классных кабинетах, музыкальном и спортивном залах, ГПД;
- Организация взаимодействия с семьями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций;
- Сохранение здоровья обучающихся и воспитанников,
- Сохранение контингента обучающихся и воспитанников.
- Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).
- Апробация новых авторских образовательных программ, создание и внедрение собственных авторских разработок.
- Подготовка и проведение мероприятий в школе, городского, областного и других уровней.
- Наставничество (при наличии документального подтверждения).
- Представление собственного педагогического опыта на городском, областном и федеральном уровнях.
- Участие в методической работе на различном уровне: выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях; осуществление руководства проблемными, творческими группами; проведение открытых занятий, мастер - классов; обобщение передового педагогического опыта; участие в конкурсах педагогического мастерства уровня городского округа, Ярославской области и России.
- Призовые места в смотре-конкурсе учебных кабинетов.
- Общественная деятельность педагогического работника.
- Организация питания обучающихся повышение до 95%.

Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

- Отсутствие обоснованных жалоб на работу административного персонала.
- Наличие статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).
- Участие школы в мероприятиях города и Ярославской области.
- Участие обучающихся, воспитанников школы в мероприятиях различного уровня.
- Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.
- Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- Исполнительская дисциплина.
- Отсутствие жалоб.
- За интенсивность труда, напряженность работы, расширение зоны обслуживания

Поощрительные выплаты в качестве единовременного премирования (награждения) отличившихся работников школы может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (четверть, квартал, полугодие, год);
- к юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию;
- проведение разовых мероприятий в масштабе школы, города, области.

2.3.3 При определении конкретного размера премии работникам образовательного учреждения учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы, производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Импульс» и максимальными размерами не ограничиваются.

Предоставление информации педагогическими работниками для назначения стимулирующих, поощрительных выплат осуществляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат. При отсутствии предоставления информации стимулирующие выплаты не назначаются.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются настоящим положением, дополнительными соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

- Почасовая оплата труда применяется для сторожей образовательной организации. Для сторожей, работающих посменно, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Для этой категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени.
- Особенности организации оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени:
 - Для работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.
 - Продолжительность учётного периода составляет год.
 - Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ.
 - Суммированный учёт (в часах) рабочего времени работников ведется за каждый день на основании табеля учета рабочего времени. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени производится за фактически отработанные часы в расчётном месяце.
- Размер оплаты за один час работы сторожа в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) сторожа на среднемесячное количество рабочих часов. Длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы.
- При суммированном учете рабочего времени работа в выходные и праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.
- Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учётный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ.
- Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учёте рабочего времени определяется по истечении учётного периода (год). Оплата сверхурочных часов производится по окончании учётного периода соответственно в полуторном и двойном размере, исходя из расчета из плановой заработной платы по основной должности.
- Учётным периодом при составлении графиков в образовательной организации устанавливается один год.
- Ставки почасовой оплаты труда в образовательной организации устанавливаются в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания и организации образовательного процесса.

4. Порядок установления заработной платы и выплат

- Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени в неделю (Приложение 5), определенного

трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы 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, оговариваемой в трудовом договоре».

- Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников образовательной организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.
- Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке и рассчитывается в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 к постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020г № 605)
- Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.
- Образовательная организация, руководствуясь Методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск Ярославской области, утверждаемой постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020 №605 «Об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск Ярославской области», определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами.
- Объем средств на оплату труда работников образовательной организации определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
- Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников образовательной организации, формируемой за счет всех финансовых источников, 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.
- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей образовательной организации и

среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, не превышающей 7.

- Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- Размеры доплат за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и утверждаются приказом директора школы.
- Директор образовательного учреждения представляет аналитическую информацию (устную или письменную) о показателях деятельности работника, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.
- Право инициативы по применению материального стимулирования предоставляется администрации школы, руководителям МО и структурных подразделений школы.
- Размер единовременного премирования работников определяется комиссией по материальному стимулированию работников школы, заседания которой проводятся не реже 1 раза в квартал.
- Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с даты издания приказа.
 - В целях материального стимулирования педагогических работников может производиться выплата в размере 10% от заработной платы за исключением ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального, регионального бюджета после доведения заработной платы до МРОТ. Выплата начисляется за фактически отработанное время и производится ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.
 - В связи с увеличением объема работ, производственной необходимостью, отсутствием в штатном расписании вакансий может быть установлена доплата за увеличение объема работ после доведения заработной платы за ставку до МРОТ. Выплата оформляется приказом по образовательной организации.
- Все вышеуказанные выплаты, надбавки, доплаты, выплачиваются ежемесячно в пределах имеющихся средств фонда заработной платы. Изменения размеров и перечни согласуются директором школы и работниками школы и фиксируются в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с даты издания приказа.
- Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- Размеры доплат за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и утверждаются приказом директора школы.
- Директор образовательного учреждения представляет аналитическую информацию (устную или письменную) о показателях деятельности работника,

являющуюся основанием для установления поощрительных выплат. Право инициативы по применению материального стимулирования предоставляется администрации школы, руководителям МО и структурных подразделений школы.

- Размер единовременного премирования работников определяется комиссией по материальному стимулированию работников школы, заседания которой проводится не реже 1 раза в квартал.
- Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности педагогических работников.
- Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются настоящим положением с даты создания Учреждения, в последующем назначаются 1 раз в год на начало каждого учебного года при тарификации, по представлению руководителя муниципального учреждения, руководителей структурных подразделений.
- Установление работникам образовательной организации доплат, надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

5. Порядок снятия доплат и надбавок

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующими причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или отсутствие работника повлияло на качество выполнения работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника школы.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

6. Внесение изменений и дополнений в Положение

Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива школы. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение 1

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, и определяется в размере 40 рублей за каждого обучающегося из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с нормативной наполняемостью 25 человек.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

- 84 рубля за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек;
- 100 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 10 человек;
- 125 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 8 человек;
- 167 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 6 человек;
- 200 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 5 человек;

На основании Постановления Правительства Ярославской области от 24.04.2020г. № 381-п ежемесячно выплачивается дополнительно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах

Порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается настоящим положением.

2.1 Перечень оснований установления выплат за дополнительные виды работ

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
2	3
1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - от 20 и более человек - от 14-19 человек - до 13 человек	до 20 до 15 до 10
2. Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей при наполняемости класса: - от 14 и более человек - до 13 человек	до 10 до 5
3. Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса: - от 14 и более человек - до 13 человек Выплаты за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе учителям, преподающих профильный уровень предметов в группах, независимо от их наполняемости	до 15 до 8 до 15
4. Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, физике, химии, биологии, географии и другим предметам при наполняемости класса: - от 14 и более человек - до 13 человек	до 10 до 5
5. Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по информатике, истории, черчению, обществознания, права и экономики, МХК, ОРКиСЭ, ОДНКНР при наполняемости класса: - до 13 человек - от 14 и более человек	4 7
6. Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, спортивным залом	10
7. Выплаты за выполнение обязанностей мастера, заведование мастерскими: - в одной учебной мастерской образовательного учреждения - в одной комбинированной мастерской	15 15
8. Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, за работу по ГТО с учащимися	до 50
9. Выплаты за заведование цветниками на пришкольном участке	до 20
10. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями При наполняемости МО - до 5 человек - от 6 до 10 человек - свыше 10 человек	5 10 15
11. Выплаты за осуществление руководства проблемными, творческими группами	До 10
12. За участие в работе (при наличии у образовательного	

учреждения статуса) экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден): - федеральный уровень; - региональный уровень (внедрение ФГОС и др.); - муниципальный уровень (внедрение ФГОС и др.)	До 30 До 20 До 10
13. Выплаты за сопровождение детей во внеурочной деятельности	До 20
14. Выплаты за победителя муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10
15. Выплаты за победителя Всероссийской олимпиады школьников	До 20
16. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения), реализация ФГОС.	До 20
17. Аprobация новых авторских учебных программ	До 20
18. За организацию и сопровождение профильного обучения, работа по программам углубленного обучения	До 10
19. За организацию работы и сопровождение детей с ОВЗ	До 20
20. Наставничество	До 10
21. Выплаты за работу по закупкам товаров и услуг	До 50
22. Выплаты за работу с опекаемыми детьми	До 20
23. Выплаты молодым специалистам	До 30
24. Выплаты за работу по охране труда	До 10
25. Выплаты за организацию работы музея	До 20
26. Выплаты за работу с сайтом школы, с мессенджерами	До 20
27. Выплаты за организацию пункта временного размещения	До 5
28. Выплаты за работу по формированию и сохранению библиотечного фонда	До 20
29. Выплаты за создание и работу медиатеки	До 20
30. Выплаты за организацию питания школьников	До 20
31. Выплаты за пришкольный участок	До 15
32. Выплаты за проведение мелкого ремонта компьютерной техники	До 15
33. Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются приказом максимальными размерами не ограничиваются

Примечание: деление классов на группы по предметам: иностранный язык, информатика, технология осуществляется при количественном наполнении классов не менее 20 человек; формирование групп по изучению предметов на профильном уровне осуществляется при наполняемости не менее 6 человек.

2.2 Перечень оснований установления выплат за дополнительную работу

(Размеры выплат устанавливаются приказом по организации, по соглашению сторон)

№п/п	Содержание дополнительной работы
1.	За работу в особых условиях антитеррористической защищенности
2.	Выплаты за сопровождение инновационных проектов (за каждый проект).
3.	Информационно-библиотечное сопровождение учебно-воспитательного процесса, обеспечение связи с другими библиотеками, межбиблиотечный обмен
4.	Организация работы по ГИА учащихся, олимпиадного движения школьников

5.	Проведение мероприятий по социально-педагогической поддержке детского литературного творчества
6.	Выплаты за разработку нормативных документов в соответствии с законодательством и других локальных актов.
7.	Выплаты за сопровождение педагогических работников в профессиональных конкурсах разных уровней.
8.	Выплаты за организацию и проведение социально-психологического тестирования старшеклассников
9.	Выплаты за осуществление деятельности в рамках ПФДО (разовая выплата)
10.	Выплаты за работу по администрированию ГИС «Образование 76» и базой данных АСИОУ.
11.	Выплаты за работу со школьным сайтом
12.	Выплаты за подготовку учащихся к участию в социально значимых мероприятиях города и области
13.	Выплаты за организацию работы по сопровождению педагогов и учащихся в рамках спортивного комплекса ГТО , работы ИСК
14.	Выплаты за организацию экскурсий и поездок учащихся в рамках образовательного процесса (разовые)
15.	Выплаты за организацию работы общественных детских движений Движение первых, волонтеры, Орлята России и другие (за каждый вид)
16.	Выплаты за организацию работы социальными партнерами
17.	Выплаты за организацию работы СЭП и ПВР
18.	Выплаты за ведение воинского учета среди работников, курирование вопросов мобилизации и бронирования сотрудников
19.	Выплаты за организацию работы по обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий в ОО;
20.	Выплаты за взаимодействие со всеми городскими службами и органами по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности ОО;
21.	Выплаты за организацию и обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима;
22.	Выплаты за разработку планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности;
23.	Выплаты за организацию и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности и при угрозе совершения террористического акта;
24.	Выплаты учителям за организацию деятельности (индивидуальную и групповую) с учащимися, не входящую в круг должностных обязанностей (обеспечение профессионального минимума и реализацию в школе проекта «Билет в будущее», направленного на раннюю профессиональную ориентацию, проектной деятельности, учащихся и
25.	Выплаты за выполнение обязанностей специалиста по кадрам
26.	Выплаты за ведение документации по осуществлению закупок и работа на федеральном сайте «Госзакупки» и торговых площадках.
27.	Выплаты за ведение и выставление документации на федеральном сайте «Консолидация» и «Электронный бюджет».
28.	Выплаты за подготовку и сопровождение документации по судебным искам
29.	Выплаты за подготовку статистических отчетов по финансово-хозяйственной части
30.	Выплаты за ведение документации по охране труда.
31.	Выплаты за ведение документации с Классификатором мер социальной защиты (поддержки), сформированной в ЕГИССО.
32.	Выплаты за подготовку отчетов и сдачу декларации в Межрегиональное управление Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по Ярославской и Костромской областях (разовая выплата).
33.	Выплаты за заполнение программы ФИС ФРДО (разовая выплата).
34.	Выплаты за подготовку отчетов в СФР; работа с Центром занятости.

35.	Выплаты за подготовку документов к закупкам и осуществление закупок у поставщиков.
36.	Выплаты за ведение бухгалтерской документации по материально-техническому обеспечению школы.
37.	Выплаты за составление, утверждение, представление отчетной документации по закупкам.
38.	Выплаты за организацию мероприятий по озеленению пришкольной территории и школьных помещений (ежемесячная или разовая выплата).
39.	Выплаты за осуществление контроля за работоспособностью технических средств обеспечения образовательного процесса.
40.	Выплаты за организацию работы обслуживающего персонала в условиях распространения инфекций
41.	Организация работы пришкольного оздоровительного лагеря
42.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся
43.	Выплаты за организацию работы школьного спортивного клуба, медиацентров, школьного театра, хорового объединения, объединений медиации, ЮНЕСКО
44.	Выплаты за высокие показатели учащихся в соревнованиях, конкурсах, проектах различного уровня (по итогам прошедшего года)
45.	Выплаты за организацию и ведение отчетности по обеспечению льготного и бесплатного питания учащихся
46.	Выплаты за работу с учебным фондом, выплаты за работу с библиотечным фондом
47.	Обеспечение технического сопровождения образовательного и воспитательного процессов
48.	Выплаты за работу общественным инспектором по охране прав детства
49.	Выплаты за выполнение обязанностей кураторов специализированных классов, ДОО
50.	Курирование официального сайта организации, паблика, социальных контактов в мессенджерах, курирование медиацентра
51.	Выплаты за организацию работы по сопровождению в период аттестации педагогических работников на первую и высшую категорию, аттестация на соответствие занимаемой должности
52.	Выплаты за работу над информационной открытостью организации: предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на госпаблике школ и т.д.
53.	Выплата за присмотр за детьми во время учебного процесса (обслуживающему персоналу).
54.	Выплаты за выполнение функции наставника молодого учителя
55.	Выплаты за обеспечение служебных расследований несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками и сотрудниками ОО, происшедших в период пребывания в учреждении за организацию профилактической работы по детскому школьному травматизму
56.	Выплаты за работу по Всероссийскому проекту «ЦОС», «Сферум», «Учи.ру», «Яндекс Учебник» и другие образовательные платформы
57.	Выплаты оказание содействия в проведении профилактических осмотров детей
58.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
59.	Организацию работы с обучающимися по ИУП, дистанционное обучение
60.	За исполнения обязанностей дежурного администратора
61.	Работа с расписанием, заменами, учет рабочего времени педагогических работников
62.	Организация, проведение и отчетность ВПР
63.	Ведение документации ПМПК, сопровождение коррекционных программ
64.	Выплаты за увеличение кратности обработки помещений с целью недопущения распространения инфекций

65.	Работы по организации системы комплексной безопасности
66.	Курирование работа с электронными базами, электронным журналом, организация работы на платформе МАХ, с системой ПОС
67.	Работа над совершенствованием материально- технической базы учреждения, организация работы в условиях капитального ремонта
68.	Работа по благоустройству территории, организация трудовой практики школьников
69.	Работа по выявлению индивидуальных особенностей развития и воспитания учащихся в группах продленного дня

2.3 Перечень оснований установления поощрительных выплат в виде стимулирующих надбавок для административного персонала:

№ п/п.	Перечень оснований	Размер надбавок к должностным окладам (в %)
1.	За участие в работе (при наличии у образовательного учреждения статуса) экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден): - федеральный уровень; - региональный уровень (внедрение ФГОС и др.); - муниципальный уровень (внедрение ФГОС и др.)	До 30 До 20 До 10
2.	За наличие высоких творческих и производственных достижений в работе	До 50
3.	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования: - реализация национальных проектов - внедрение ФГОС - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации - проведение экспериментальной работы	До 40 До 30 До 40 До 50
4.	За интенсивность, напряженность работы	До 20
5.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 20
6.	Осуществление руководства проблемными, творческими группами	До 10

2.4 Перечень оснований установления поощрительных выплат в виде стимулирующих надбавок для педагогических работников Центров развития ребёнка:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок к должностным окладам (в %)
1.	За высокую результативность профилактики и оздоровления детей	до 40
2.	За наличие эффективных профессионально-личностных компетенций	до 30
3.	За продуктивное взаимодействие с родительской общественностью	до 35
4.	За эффективную организацию образовательного процесса	до 40
5.	За интенсивность, напряженность работы, исполнительскую дисциплину	до 25
6.	За выполнение особо важных, срочных заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие реализации муниципальной и региональной политики в области образования	до 15
7.	За выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	до 15
Итого:		до 200
8.	За участие в работе инновационных площадок различного уровня: - муниципальный - региональный - всероссийский	отдельное поощрение: 10 15 10

2.5 Перечень должностей для установления поощрительных выплат в виде стимулирующих надбавок для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центров развития ребёнка:

№ п/п	Должность	Размер надбавок к должностным окладам (в %)
1.	Старшая медицинская сестра	до 350
2.	Младший воспитатель	до 350
3.	Кладовщик	до 260
4.	Шеф-повар	до 260
5.	Повар	до 250
6.	Подсобный рабочий	до 250
7.	Дворник	до 350
8.	Машинист по стирке белья и спецодежды	до 250
9.	Сторож	до 200
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 250
11.	Уборщик производственных и служебных помещений	до 350

2.6 Перечень выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу за выполнение дополнительной работы, производится за:

№ п/п	Должность	Перечень	Размер надбавок
1	Кладовщик	Контроль и внесение информации в программу «Вижен Софт» - программа питания в детском саду», «Меркурий», «Честный знак». Прием, учет и выдача материальных ценностей	до 6 000
2	Повар, шеф-повар	Первичная обработка овощей, фруктов, ведение бракеражного журнала и др.	до 3 000
3	Дворник	За подрезку травы и кустарников на территории детского сада и близлежащей территории выпиливание веток и небольших деревьев, поливку клумб и саженцев, расчистка от снега подъездных путей, общее благоустройство территории	до 8 000
4	Подсобный рабочий	За увеличенный объем физической работы, вынос пищевых отходов.	до 4 000
5	Машинист по стирке белья и спецодежды	Изготовление атрибутов к праздникам и развлечениям, методическим и знаковым мероприятиям в детском саду. Оказание помощи сотрудникам групп младшего возраста	до 5 000
6	Сторож	Расчистка подъездных путей и подходов к Центру развития ребёнка. Поливка цветников и клумб	до 8 000
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	За изготовление дидактических пособий и декораций к праздникам, увеличенный объем физической работы при организации текущих ремонтов	до 6 000
8	Уборщик производственных и служебных помещений	За разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями. Уборка свободных помещений.	до 13 000
9	Старшая медицинская сестра	Оказание помощи сотрудникам групп младшего возраста	до 10 000

**3.1 Перечень оснований установления поощрительных выплат, премирования отличившихся руководителей школы
(за исключением директора)**

Поощрительные единовременные выплаты устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основания для единовременного премирования	Размер единовременного премирования в баллах
1.	Качественное выполнение руководителями дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 7
2.	Итоги работы за определенный период (квартал, полугодие, год) (Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней; высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях); сохранение контингента; и т.п.)	До 7
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	До 5
4.	Выполнение особо важных (срочных) разовых заданий в установленный срок.	До 5
5.	Подготовка и участие в мероприятиях различного уровня - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень - школьный уровень	До 5 До 4 До 3 До 2
6.	Осуществление руководства проблемными, творческими группами	До 3
7.	К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию; за безупречную продолжительную трудовую деятельность	До 10000 руб.

3.2 Перечень оснований установления поощрительных выплат, премирование отличившихся педагогических работников

Поощрительные единовременные выплаты устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основания для единовременного премирования	Размер единовременного премирования в баллах
1.	Показатели результативности (положительная динамика): - знания, умения и навыки по предметам, результаты ЕГЭ; - сохранение здоровья обучающихся; - сохранение контингента обучающихся и т.д.	До 7
2.	Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	До 7
3.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах	До 7

	опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной; активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах	
4.	Качество воспитательной работы: - снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; - обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (не менее 80% обучающихся, получают горячее питание); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.); - отсутствие травматизма в классе и т.д.	До 5
5.	Исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных жалоб	До 3
6.	Выполнение особо важных (срочных) разовых заданий в установленный срок.	До 5
7.	К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию; за безупречную продолжительную трудовую деятельность	До 10000 руб.

3.3 Перечень оснований установления поощрительных выплат в виде стимулирующих надбавок для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

№ п/п.	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым окладам (в %)
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.	размеры доплат устанавливаются приказом максимальными размерами не ограничиваются
2.	За интенсивность, напряженность работы, сложные условия работы.	До 100
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	До 5

3.4 Единовременное премирование отличившихся учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Поощрительные единовременные выплаты устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Основания для единовременного премирования	Размер единовременного премирования в баллах
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, экономия электроэнергии, воды и др. ресурсов	До 3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб	До 3

3.	Выполнение особо важных (срочных) разовых заданий в установленный срок.	До 5
5.	Качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 3
6.	К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию; за безупречную продолжительную трудовую деятельность	До 10000 руб.

3.5 Выплаты социального характера

Материальная помощь сотрудникам выплачивается на основании приказа директора школы по личному заявлению работников в следующих случаях:

№ п/п	Основания на получение материальной помощи	Размер материальной помощи
1.	Непредвиденные обстоятельства, требующие больших финансовых затрат	До 10000
2.	Хирургическая операция, продолжительное (или дорогостоящее лечение)	До 30000
3.	Тяжелое материальное положение	До 10000
4.	В связи со смертью близких родственников	До 10000

Приложение 4

Таблица должностных окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Должность	Оклад (руб.)
Библиотекарь	9251,00
Лаборант	8808,00
Системный администратор	9 694,00
Делопроизводитель	7 921,00
Вахтер	7921,00
Гардеробщик	7921,00
Дворник	6149,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	7921,00
Сторож	7921,00
Уборщик производственных и служебных помещений	6 149,00

Таблица продолжительности рабочего времени в неделю

должность (профессия)	количество рабочих дней
Директор	5
Заместитель директора по УР, ВР, АХР	5
Заместитель директора – руководитель Центра	5
Библиотекарь	5
Системный администратор	5
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5
Делопроизводитель	5
Старший воспитатель	5
Методист	5
Педагог-психолог	5
Учитель-логопед	5
Воспитатель	5
Учитель – дефектолог	
Музыкальный руководитель	5
Социальный педагог	5
Педагог –организатор	5
Учитель	5
Учитель ФГОС	5
Инструктор по физической культуре	5
Педагог дополнительного образования	5
Лаборант	5
Старшая медицинская сестра	
Уборщик производственных и служебных помещений	5
Дворник	5
Младший воспитатель	5
Шеф – повар	5
Повар	5
Подсобный рабочий	5
Кладовщик	5
Машинист по стирке белья	5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	5
Гардеробщик	5
Делопроизводитель	5
Сторож	Почасовая оплата труда
Вахтер	5