

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа «Образовательный комплекс
«Импульс»**

УТВЕРЖДЕН
Директор муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы
«Образовательный комплекс «Импульс»
О.Н. Шальнова

приказ от 17.12.2024 №01-02/3

**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», 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 СОР 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.

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

2.1. СОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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), таким образом, 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. 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 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	20%
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)
Медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, устанавливаются денежные выплаты	7000
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: - Шеф-повар, повар - Старшая медицинская сестра - Младший воспитатель	до 12% до 10% до 10%;

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	

* 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.

2.4. 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.

2.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности педагогических работников (Приложение 3). Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя определяются нормативными актами Департамента и отражаются в трудовом договоре.

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.

2.6. 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, и выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций в виде материальной помощи таких как: смерть близкого родственника, длительное заболевание и (или) дорогостоящее лечение, рождение ребенка, заключение брака и другие причины, в случае наличия подтверждающих документов и экономии средств. Поощрительные выплаты, так же 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 производятся в порядке, установленном настоящим Положением.

Поощрительные выплаты по результатам труда могут назначаться всем работникам школы в соответствии с условиями назначения.

2.6.1. Условия назначения поощрительных выплат по результатам труда работникам школы.

2.6.1.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

2.6.1.1.1 Показатели результативности (положительная динамика):

- 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.

2.6.1.1.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.6.1.1.1.3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.6.1.1.1.4. Апробация новых авторских образовательных программ, создание и внедрение собственных авторских разработок.

2.6.1.1.1.5. Подготовка и проведение мероприятий в школе, городского, областного и других уровней.

2.6.1.1.1.6. Наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.6.1.1.1.7. Представление собственного педагогического опыта на городском, областном и федеральном уровнях.

2.6.1.1.1.8. 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.

2.6.1.1.1.9. Призовые места в смотре-конкурсе учебных кабинетов.

2.6.1.1.1.10. Общественная деятельность педагогического работника.

2.6.1.1.1.11. В целях материальной заинтересованности педагогических работников.

2.6.1.1.1.12. Организация питания обучающихся повышение до 95%.

2.6.1.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

2.6.1.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу административного персонала.

2.6.1.2.2. Наличие статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).

2.6.1.2.3. Участие школы в мероприятиях города и Ярославской области.

2.6.1.2.4. Участие обучающихся, воспитанников школы в мероприятиях различного уровня.

2.6.1.2.5. Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.

2.6.1.2.6. 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.).

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

2.6.1.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.6.1.3.2. Исполнительская дисциплина.

2.6.1.3.3. Отсутствие жалоб.

2.6.1.3.4. За интенсивность труда, напряженность работы, расширение зоны обслуживания.

2.6.2. 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.

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.

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.

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 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».

2.7.1 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.

2.7.2 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.

3. Порядок установления и снятия выплат

3.1 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.

3.2 Система снятия доплат и надбавок.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующими причинами:

- 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.

3.3 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.

3.4 Размеры доплат за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и утверждаются приказом директора школы.

3.5 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.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

3.6 *Объем средств на оплату труда* работников определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

3.7 *Соотношение среднемесячной заработной платы* руководителей, заместителей руководителей, и средней заработной платы остальных работников учреждения, 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.

4. Внесение изменений и дополнений в Положение

- 4.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива школы.
- 4.2. 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.

Перечень оснований установления выплат в виде стимулирующих надбавок

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
2	3
Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - 20-30 человек - 14-19 человек - до 13 человек	до 20 до 15 до 10
Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей при наполняемости класса: - 14-25 человек - 13 человек	до 10 до 5
Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса: - 14-25 человек - 13 человек	до 15 до 8
Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, физике, химии, биологии, географии, информатике и другим предметам при наполняемости класса: - 14-25 человек - 13 человек	до 10 до 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 - 14 и более человек	4 7
Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, спортивным залом	10
Выплаты за выполнение обязанностей мастера: - в одной учебной мастерской образовательного учреждения - в одной комбинированной мастерской	15 15
Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, за работу по ГТО с учащимися	до 50
Выплаты за заведование цветниками на пришкольном участке	до 20
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
Выплаты за осуществление руководства проблемными, творческими группами	До 10
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.);	До 30 До 20

- муниципальный уровень (внедрение ФГОС и др.)	До 10
Выплаты за сопровождение детей во внеурочной деятельности	До 20
Выплаты за победителя муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10
Выплаты за победителя Всероссийской олимпиады школьников	До 20
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
Апробация новых авторских учебных программ	До 20
За организацию и сопровождение профильного обучения, работа по программам углубленного обучения	До 10
За организацию работы и сопровождение детей с ОВЗ	До 10
Наставничество	До 10
Выплаты за работу по закупкам товаров и услуг	До 50
Выплаты за работу с опекаемыми детьми	До 20
Выплаты молодым специалистам	До 30
Выплаты за работу по охране труда	До 10
Выплаты за организацию работы музея	До 20
Выплаты за работу с сайтом школы, с мессенджерами	До 20
Выплаты за организацию пункта временного размещения	До 5
Выплаты за работу по формированию и сохранению библиотечного фонда	До 20
Выплаты за создание и работу медиатеки	До 20
Выплаты за организацию питания школьников	До 20
Выплаты за пришкольный участок	До 15
Выплаты за проведение мелкого ремонта компьютерной техники	До 15
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.

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

№ п/п.	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым 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

**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.

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 опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной; активное участие в работе методических	До 7

	объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах	
4.	<p>Качество воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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

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	До 3

	видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	
б.	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.

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

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	Почасовая оплата труда