

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
(МАОУ СОШ № 10)

Приложение 2
к Коллективному договору
МАОУ СОШ № 10 на 2021-2024г.г.
(продлен с 07.07.2024 по 06.07.2027)

Первичная профсоюзная организация
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель
 О.В. Чернозипунникова
«26» февраля 2025 г.

муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
Директор МАОУ СОШ № 10
О.А. Просвирякова
«26» февраля 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог, утвержденного Постановлением Администрации Сухой Лог от 13.12.2024 г. № 1951-ПА, и применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее – МАОУ СОШ № 10).

2. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 10 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАОУ СОШ № 10 системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАОУ СОШ № 10 устанавливается на основе настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 10.

Заработная плата работников МАОУ СОШ № 10 (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Фонд оплаты труда в МАОУ СОШ № 10 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАОУ СОШ № 10 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАОУ СОШ № 10 утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАОУ СОШ № 10 в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно- управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МАОУ СОШ № 10, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу МАОУ СОШ № 10.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАОУ СОШ № 10, определяются в соответствии с Уставом МАОУ СОШ № 10 и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об

утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 10 устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 10.

7. При определении размера оплаты труда работников МАОУ СОШ № 10 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАОУ СОШ № 10;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

9. Изменение оплаты труда работников МАОУ СОШ № 10 производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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

11. Руководитель МАОУ СОШ № 10:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание МАОУ СОШ № 10;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ СОШ № 10;
- 4) обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 10, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ № 10 (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главного бухгалтера) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 № 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ СОШ № 10 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же муниципальном образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное муниципальное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом муниципального учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10

15. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 10 включает в себя:

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

16. МАОУ СОШ № 10 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ № 10 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ № 10 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МАОУ СОШ № 10 имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ № 10, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации городского округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Сухой Лог.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МАОУ СОШ № 10, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных образовательных учреждениях, обособленных структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в МАОУ СОШ № 10 и в обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ № 10, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- 3) работникам, являющимися выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории не более чем на два года – на 20 процентов;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАОУ СОШ № 10, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

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

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

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

29. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях № 6 и 7 к настоящему Положению.

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

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ СОШ № 10, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАОУ СОШ № 10 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда руководителя МАОУ СОШ № 10, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

34. Размер должностного оклада руководителя МАОУ СОШ № 10 определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения пересматривается по состоянию на 1 января календарного года.

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей муниципальных образовательных учреждений утверждаются Главой городского округа Сухой Лог.

35. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

установлен Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 № 193 «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

37. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, финансируемые за счет средств субвенций из областного бюджета, устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения, финансируемые за счет местного бюджета, устанавливаются работодателем 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 10 устанавливается в соответствии с локальным актом МАОУ СОШ № 10, принятым руководителем МАОУ СОШ № 10 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 10.

Должность	Процент от должностного оклада руководителя
Главный бухгалтер	70%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	70%
Заместитель директора по воспитательной работе	70%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	70%

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

- для руководителей - на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением Администрации муниципального округа Сухой Лог;
- для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 10, трудовым договором.

39. Стимулирование руководителя муниципального образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальным

образовательным учреждением, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

40. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 10 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ СОШ № 10 принимается руководителем МАОУ СОШ № 10.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАОУ СОШ № 10 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 10, утвержденного на соответствующий финансовый год.

43. Для работников МАОУ СОШ № 10 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

45. Всем работникам МАОУ СОШ № 10 выплачивается районный коэффициент (15%) к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

46. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАОУ СОШ № 10 при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАОУ СОШ № 10 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАОУ СОШ № 10, утвержденном руководителем МАОУ СОШ № 10, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

Доплаты устанавливаются:

за классное руководство	3 200 рублей 10 000 рублей***
за проверку письменных работ: русский язык; математика; начальные классы; химия, физика, история, биология, география, иностраннный язык; технология, ИЗО, информатика, ОБЖ, ПДД	15% от учебной нагрузки** 10% от учебной нагрузки** 10% от учебной нагрузки** 4% от учебной нагрузки** 2% от учебной нагрузки**
за руководство школьными методическими объединениями, проблемными группами	2 000 рублей
за руководство муниципальным методическим объединением	3 000 рублей
за заведование: учебным кабинетом; учебными мастерскими; школьным музеем; логопунктом	1 800 рублей 2 500 рублей 2 000 рублей 2 500 рублей
за подготовку лабораторного, компьютерного оборудования к экспериментам	2 000 рублей
за организацию деятельности школьного спортивного клуба	1 000 рублей
за организацию деятельности патриотического клуба	1 000 рублей
за руководство Школьной службой примирения	3 000 рублей
за работу в Школьной службе примирения	1 500 рублей
за руководство учебно-консультационным пунктом	50% от должностного оклада*
за тьюторское сопровождение профориентационной деятельности; взаимодействие с предприятиями и	4 000 рублей

учреждениями СПО по вопросам организации профессиональных проб и социальных практик	
за руководство детским объединением	3 000 рублей
за интенсивность работы Советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (организация деятельности первичного отделения РДДМ и актива школы; сопровождение социальных инициатив учащихся (социальных проектов); еженедельное освещение мероприятий в сети Интернет; взаимодействие с общественными организациями городского округа Сухой Лог и Свердловской области)	до 10 000 рублей
денежное вознаграждение Советнику по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000 рублей****
за выполнение функций координатора, куратора проекта	до 50% должностного оклада*
за организацию индивидуальной работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями	до 1 000 рублей
за руководство структурным подразделением	до 50% должностного оклада*
за ведение электронного дневника	3 000 рублей
за работу с сайтом	1 500 рублей
за составление расписания уроков и ведение табеля учета рабочего времени педагогов	9 000 рублей
за работу с архивом	15% от должностного оклада*
за подшивку бухгалтерских документов	2 500 рублей
за выполнение функций председателя профсоюзной первичной организации	3 500 рублей
за выполнение функций уполномоченного по охране труда	2 000 рублей
за организацию работы по профилактике коррупции	3 500 рублей
за расширение зоны обслуживания	до 50% должностного оклада*
за увеличение объема работ	до 50% должностного оклада*
за разделение рабочего дня на части	30% от должностного оклада*
за содержание рабочего места в чистоте	1 500 рублей
за озеленение закрепленного участка	300 рублей
за благоустройство территории (декоративное оформление территории школьного двора)	2 500 рублей (с 1 апреля по 31 октября)
за уборку в библиотеке и книгохранилище	10% от должностного оклада*
за подвоз учащихся в школу (сопровождающему)	3 500 рублей
за вывоз учащихся из школы (сопровождающему)	3 500 рублей
за установку и обновление программного обеспечения	2 000 рублей
за выполнение функций технического специалиста при проведении независимых оценочных процедур	1 000 рублей
за взаимодействие с обслуживающими организациями, контроль соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и требований пожарной безопасности	до 50% должностного оклада*

за сложность и напряженность (проведение еженедельных генеральных уборок, ежемесячное мытье окон, уборка помещений во время карантинных мероприятий, уборка помещений в весенний, осенний, зимний период, выполнение дополнительной работы по текущему ремонту школы с соблюдением требований СанПиН, уборка территорий с большой проходимость, обрезка деревьев и кустарников)	до 12 000 рублей
за благоустройство территории (окашивание травы, посезонная очистка школьной территории от листьев и снега)	до 8 000 рублей
за выполнение функций ответственного лица по обеспечению безопасности дорожного движения при осуществлении перевозок детей	до 7 000 рублей
за классность (водителям автобуса): 1 класс 2 класс	25% должностного оклада 10% должностного оклада
за поддержание автобуса в исправном состоянии, выполнение работ по ремонту и техническому обслуживанию транспортного средства	до 10 000 рублей
за мытье автобуса	2 500 рублей
за уборку территории гаража	до 2 000 рублей
за ремонт школьной мебели и оборудования	1 500 рублей
за деятельность в качестве ответственного за организацию горячего питания учащихся	до 7 000 рублей
за стирку и глажку штор	до 20% должностного оклада*
за стирку паласов	до 10% должностного оклада*
за стирку и глажку спецодежды	до 50% должностного оклада*
за организацию выдачи обучающимся, не имеющим технической возможности получать образование с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, технических средств на период дистанционного обучения	до 30% должностного оклада*
за подготовку школы к участию в конкурсах на муниципальном, региональном, федеральном уровне: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	10% должностного оклада* 25% должностного оклада* 30% должностного оклада*
за организацию работы школы в рамках инновационного(-ых) проекта(-ов)	до 50% должностного оклада*
за подготовку документации к плановой или внеплановой проверке (выездной, документальной) вышестоящих организаций и надзорных органов	до 25% должностного оклада*

*работникам, имеющим повышение должностного оклада за работу в сельской местности и/или за квалификационную категорию и ученую степень, доплаты производятся исходя из должностного оклада с учетом повышения;

**учебная нагрузка (без учета факультативов);

***денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, независимо от числа обучающихся в классе, но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах;

**** денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно (постановление от 12.09.2024г. № 617-ПП).

49. Работникам МАОУ СОШ № 10 (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем МАОУ СОШ № 10 на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта МАОУ СОШ № 10.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Работникам МАОУ СОШ № 10 (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 15% - за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся с ограниченными возможностями здоровья или в классах, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся классов.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный срок доплаты определяются руководителем муниципального образовательного учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

- 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливается доплата к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем муниципального учреждения в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

- 20 % – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера).

50. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты,

установленные за выполнение дополнительных обязанностей по методической или наставнической деятельности, не входящих в должностные обязанности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется муниципальным образовательным учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

51. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАОУ СОШ № 10 в соответствии с локальным актом МАОУ СОШ № 10 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 10.

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

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

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

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАОУ СОШ № 10 услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

54. Выплаты стимулирующего характера работников (кроме руководителя), размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАОУ СОШ № 10 показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ СОШ № 10, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями на оплату труда работников.

55. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

56. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

57. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ СОШ № 10 в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в МАОУ СОШ № 10 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАОУ СОШ № 10 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

59. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ СОШ № 10, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАОУ СОШ № 10 организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАОУ СОШ № 10.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 10, трудовым договором.

60. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 10, трудовым договором.

61. К выплатам за стаж работы, относятся выплаты, учитывающие стаж работы в МАОУ СОШ № 10. Порядок исчисления стажа работы устанавливается МАОУ СОШ № 10.

62. К премиальным выплатам по итогам работы относятся стимулирующие выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 10.

63. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер

стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

64. В целях социальной защищенности работников МАОУ СОШ № 10 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 10 применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями и профессиональными праздниками;
- 7) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАОУ СОШ № 10, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа МАОУ СОШ № 10.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и условиях стимулирования и премирования работников МАОУ СОШ № 10, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 10 или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения.

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов
размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за работу в муниципальных образовательных учреждениях
муниципального округа Сухой Лог,
расположенных в сельской местности

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
старший мастер;
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник отдела;
главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связи с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, системный администратор информационно-коммуникационных систем; специалист по осуществлению закупок для муниципальных нужд.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 10»

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работника образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	13 850
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер	13 950

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 10»

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	18 300
3 квалификационный уровень	педагог-психолог; мастер производственного обучения	18 300
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 500

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 10»

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения	14 800
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	14 300

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 10»

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	13 800
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4 квалификационный уровень	механик	14 200
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по ремонту; специалист по охране труда; специалист по кадрам	14 000

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15 000
----------------------------	--	--------

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 10»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории	13 600
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13 700
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	13 900
	водитель автобуса	14 100

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее - МАОУ СОШ № 10) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование работников МАОУ СОШ № 10 производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Комиссия по стимулированию осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным порядком.

2. Основания для стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются работнику МАОУ СОШ № 10 при наличии следующих основных условий:

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

2.2. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 10 являются:

- предоставленные в срок до 15 числа месяца, следующего за прошедшим кварталом, по установленной форме (прилагается), сведения о показателях эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 10 с приложением информационной справки по каждому пункту показателей;
- отсутствие у работника МАОУ СОШ № 10 дисциплинарного взыскания.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

Результаты ЕГЭ (средний балл)	50-59 баллов	60-79 баллов	80-100 баллов
Размер поощрения	1000 рублей	2000 рублей	3000 рублей
Результаты по математике (Б) (средняя отметка)	-	-	4,1-5,0
Размер поощрения	-	-	1000 рублей

Результаты ОГЭ (ГВЭ) (средняя отметка)	3,0-3,5	3,6-4,0	4,1-5,0
Размер поощрения	1000 рублей	2000 рублей	3000 рублей
Результаты ВПР (средняя отметка)	3,0-3,5	3,6-4,0	4,1-5,0
Размер поощрения	500 рублей	750 рублей	1000 рублей

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается педагогическим работникам сроком на один год.

Стимулирующая надбавка за интенсивность устанавливается работникам МАОУ СОШ № 10 сроком на один год или по итогам месяца в размере до 12 000 рублей. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы Советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (организация деятельности первичного отделения РДШ и актива школы; сопровождение социальных инициатив учащихся (социальных просектов); еженедельное освещение мероприятий в сети Интернет; взаимодействие с общественными организациями городского округа Сухой Лог и Свердловской области) устанавливается сроком на один год и/или по итогам месяца в размере до 12 000 рублей.

Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается сроком на один год работникам, проработавшим в МАОУ СОШ № 10:

от 2 до 5 лет	500 рублей	от 20 до 25 лет	1700 рублей
от 5 до 10 лет	800 рублей	от 25 до 30 лет	2000 рублей
от 10 до 15 лет	1100 рублей	от 30 до 35 лет	2300 рублей
от 15 до 20 лет	1400 рублей	свыше 35 лет	2600 рублей

Стимулирующая надбавка за наставничество над молодым специалистом устанавливается сроком на один год в размере 2 000 рублей.

За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику ежемесячно выплачиваются в следующем квартале стимулирующие выплаты по итогам работы.

Показатели эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 10 измеряются в баллах.

2.4. При наличии имеющегося дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период, комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 10 имеет право не назначать премию работнику МАОУ СОШ № 10 на определенный срок до снятия дисциплинарного взыскания.

В случае снятия дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты работнику МАОУ СОШ № 10 устанавливаются пропорционально с момента снятия.

2.5. В целях социальной защищенности работников МАОУ СОШ № 10 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 10 применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации – 4 000 руб.;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 руб.;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3 000 рублей;
- 4) при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог – 1 000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя – в размере не более одного должностного

- оклада;
- 6) в связи с праздничными днями и профессиональными праздниками – в размере не более одного должностного оклада;
 - 7) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет):
 - при стаже работы в МАОУ СОШ № 10 более 20 лет – в размере 0,5 должностного оклада;
 - при стаже работы в МАОУ СОШ № 10 от 10 до 20 лет – в размере 0,25 должностного оклада;
 - 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – в размере 0,5 должностного оклада;
 - 9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – в размере 0,5 должностного оклада.

3. Основания и порядок оказания материальной помощи

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (родители, братья и сестры, мужья и жёны, дети) - в размере 0,5 должностного оклада;
- тяжелая болезнь, тяжелая травма - в размере 0,5 должностного оклада;
- наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.) - в размере 0,5 должностного оклада.

Выделение материальной помощи оформляется приказом руководителя. Размер материальной помощи устанавливает работодатель в пределах не более одного должностного оклада в год.

4. Порядок стимулирования

4.1. Определение размера стимулирующей части заработной платы работников МАОУ СОШ № 10 осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 10, образованной руководителем, с привлечением профсоюзной организации. Датой заседания комиссии является четвертая среда месяца.

Комиссия по стимулированию создаётся на основании Положения о комиссии по стимулированию из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны. Представители работодателя назначаются руководителем МАОУ СОШ № 10, представители работников делегируются профсоюзным комитетом (при его отсутствии – иным представительным органом, а при отсутствии последнего – избираются общим собранием работников).

4.2. Работник МАОУ СОШ № 10 представляет в комиссию документы в соответствии с перечнем и сроками, установленными пунктом 2.2 настоящего положения.

4.3. Комиссия оценивает работника по установленным показателям (критериям) и баллам.

4.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах и размере выплат открытым голосованием простым большинством при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказы о выплатах.

Решение комиссии о стимулирующих выплатах размещается на официальном сайте МАОУ СОШ № 10 в электронно-информационной сети Интернет не позднее следующего дня после принятия решения.

4.5 Стимулирующая выплата за результативность работы за предыдущий период (квартал) определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и рассчитывается исходя из того, что стоимость 1 (одного) балла составляет:

- педагогические работники: до 500 рублей (в пределах утвержденного фонда оплаты труда);
- руководители: до 700 рублей (в пределах утвержденного фонда оплаты труда);
- административно-управленческий персонал: до 450 рублей (в пределах утвержденного фонда оплаты труда);
- прочий персонал: до 300 рублей (в пределах утвержденного фонда оплаты труда).

4.6. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором.

4.7. В случае недостижения согласия путем переговоров между работником и директором, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5. Показатели эффективности

5.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, обращений в Управление образование)	1
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	1
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (удовлетворенность должна быть свыше 80%)	1
4	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	1
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	1
6	Реализация социокультурных проектов (музей образовательного учреждения, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др.)	1
7	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников, не менее 15%	1
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	1
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе отсутствие травматизма детей и работников образовательного учреждения, охват обучающихся горячим питанием не менее 96%)	1
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	1
11	Организация муниципальных мероприятий	1
12	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	1
13	Реализация программ дополнительного образования детей на базе образовательного учреждения и сторонних организаций	1
14	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	1
15	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	1

	(по материалам контрольных мероприятий)	
16	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	1
17	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	1
18	Результаты итоговой аттестации	1
19	Охват детей, занятых и оздоровленных в каникулярное время, не ниже установленных показателей	1
20	Исполнительская дисциплина	1
21	Итого баллов	20

5.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1
3	Сложность и напряженность выполняемой работы: комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, совмещение ряда функций, значительный объем выполняемых поручений, Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ.	1
4	Анализ изменений законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся регулирования закупочной деятельности и деятельности образовательного учреждения, своевременное применение данных изменений в работе.	1
5	Информационная открытость, качественное и своевременное ведение сайта, качественное и своевременное размещение отчетности по закупкам на сайте http://zakupki.gov.ru	1
6	Своевременное выполнение противопожарных мероприятий.	1
7	Качественное и своевременное заключение договоров по оснащению образовательного процесса учебным оборудованием, техническими средствами обучения, обеспечению мебелью и т.п. и закупке товаров, работ, услуг по обеспечению функционирования образовательного учреждения.	1
8	Контроль за рациональным и экономным расходованием материальных ресурсов и энергоресурсов образовательного учреждения.	1
9	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного учреждения.	1
10	Отсутствие замечаний от участников образовательных отношений.	1
11	Итого баллов	10

5.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере финансово-хозяйственной деятельности (отсутствие предписаний, замечания надзорных органов, объективных жалоб, обращений)	1
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
3	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1
4	Сложность и напряженность выполняемой работы: комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, совмещение ряда функций, значительный объем выполняемых поручений, Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ.	1
5	Своевременное адаптирование учетного процесса в связи с изменениями законодательства.	1
6	Информационная открытость, качественное, полное и своевременное ведение сайтов по размещению информации (полная информация об учреждении, муниципальное задание, план финансово- хозяйственной деятельности, годовая бухгалтерская отчетность и иная информация).	1
7	Доведение программного продукта в соответствии с законодательством с учетом специфики деятельности учреждения.	1
8	Целевое, рациональное и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.	1
9	Качественное и своевременное составление и выполнение ПФХД.	1
10	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	1
11	Качественная и своевременная организация и выполнение достоверной бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности.	1
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу главного бухгалтера от участников образовательных отношений	1
13	Итого баллов	12

5.4. Учитель, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, социальный педагог

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка.	1
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, соц. проекты, др.) - Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога («Будь здоров» и т. д.) - Разработка и реализация исследовательских, социальных проектов: - на уровне школы (1 место -3б; 2 место - 2б, 3 место -1б);	1 1-3

	- на муниципальном уровне (1 место - 6б; 2 место - 5б; 3 место - 4б); - на областном уровне (1 место - 9 б; 2 место - 8 б; 3 место - 7 б); - на всероссийском уровне (1 место - 12 б; 2 место - 11 б, 3 место - 10 б).	4-6 7-9 10-12
4	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. • положительная динамика успеваемости учащихся (по итогам четверти); • реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми (предоставление результатов проведенной работы); • Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках и детских объединениях по интересам.	1 1 1
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий). • Результаты административных контрольных работ превышают или соответствуют четвертным отметкам: - на 100% - на 80% - на 50%	4 3 1
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (совместное с родителями проведение внеклассных мероприятий, социальные акции и др.)	1
7	Результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях - на уровне школы (1 место - 3 б; 2 место - 2 б, 3 место - 1 б); - на муниципальном уровне (1 место - 6 б; 2 место - 5 б; 3 место - 4 б); - на областном уровне (1 место - 9 б; 2 место - 8 б; 3 место - 7 б); - всероссийский уровень (1 место - 12 б; 2 место - 11 б, 3 место - 10 б).	1-3 4-6 7-9 10-12
8	Результативность презентации собственной педагогической деятельности: • Участие в работе методических объединений, педсоветов: - выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера; - организация и проведение муниципальных мероприятий; - открытые уроки. • Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства и спортивных соревнованиях: - на уровне школы (1 место – 3б; 2 место – 2б; 3 место – 1б); - на муниципальном уровне (1 место – 6б; 2 место – 5б; 3 место-4б); - на уровне области (1 место – 9б; 2 место – 8б; 3 место – 7б)	1 2 1 1-3 4-6 7-9
9	Организация физкультурно-оздоровительной работы: • Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных секциях; • отсутствие детского травматизма; • охват питания детей не ниже 96% (классные руководители 5-11 классов).	1 1 1
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей: • Отсутствие или снижение количества учащихся, стоящих на всех видах учёта (внутренний, ОДНОМВД, ТКДН и ЗП); • отсутствие учащихся, совершивших правонарушение (преступление), общественно-опасное деяние; • отсутствие или снижение пропусков учащихся без уважительной причины.	1 1 1

11	Наличие сайта педагога (для использования элементов дистанционного обучения)	1
12	Участие в мероприятиях, способствующих поддержанию имиджа ОУ	1
13	Итого баллов	

5.5. Учитель-дефектолог, учитель-логопед

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	16
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка.	1
3	Положительная динамика речевого психофизического развития обучающихся (по итогам полугодия)	16
4	Качественная подготовка документов на обследование обучающихся в ТО ПМПК	1
5	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися группы риска (при наличии плана)).	1
6	Результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях и др. - Конкурсы, соревнования по предмету: - на уровне школы (1 место -3 б; 2 место- 2 б, 3 место -1 б); - на муниципальном уровне (1 место - 6 б; 2 место - 5 б; 3 место - 4 б); - на областном уровне (1 место- 9 б; 2 место -8 б; 3 место -7 б); - всероссийский уровень (1 место -12 б; 2 место -11 б, 3 место -10 б).	1-3 4-6 7-9 10-12
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности: - Участие в работе методических объединений, педсоветов: - выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера; - организация и проведение муниципальных мероприятий; - открытые уроки. - Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне школы (1 место – 3б; 2 место – 2б; 3 место – 1б); - на муниципальном уровне (1 место – 6б; 2 место – 5б; 3 место-4б); - на уровне области (1 место – 9б; 2 место – 8б; 3 место – 7б).	1 2 1 1-3 4-6 7-9
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей: - Отсутствие или снижение количества учащихся, стоящих на всех видах учёта (внутренний, ОДН ОМВД, ТКДН и ЗП); - отсутствие или снижение пропусков учащихся без уважительной причины.	1 1
9	Отсутствие детского травматизма	1
10	Наличие сайта педагога (для использования элементов дистанционного обучения)	1
11	Участие в мероприятиях, способствующих поддержанию имиджа образовательного учреждения.	1
12	Итого баллов	

5.6. Педагог-психолог

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка.	1
3	Положительная динамика реализации программ психолого-педагогического сопровождения учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.	1
4	Качественная подготовка документов на обследование обучающихся в ТО-ИМИК	1
5	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися группы риска (при наличии плана)).	1
6	Результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях и др. • Конкурсы, соревнования по предмету: - на уровне школы (1 место -3 б; 2 место- 2 б, 3 место -1 б); - на муниципальном уровне (1 место - 6 б; 2 место - 5 б; 3 место - 4 б); - на областном уровне (1 место- 9 б; 2 место -8 б; 3 место -7 б); - всероссийский уровень (1 место -12 б; 2 место -11 б, 3 место -10 б).	1-3 4-6 7-9 10-12
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности. • Участие в работе методических объединений, педсоветов: - выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера; - организация и проведение муниципальных мероприятий; - открытые уроки. • Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне школы (1 место – 3б; 2 место – 2б; 3 место – 1б); - на муниципальном уровне (1 место – 6б; 2 место – 5б; 3 место-4б); - на уровне области (1 место – 9б; 2 место – 8б; 3 место – 7б).	1 б 2 б 1 б 1-3 4-6 7-9
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей • Отсутствие или снижение количества учащихся, стоящих на всех видах учёта (внутренний, ОДН ОМВД, ТКДН и ЗП).	1
9	Отсутствие детского травматизма	1
10	Наличие сайта педагога (для использования элементов дистанционного обучения)	1
11	Участие в мероприятиях, способствующих поддержанию имиджа ОУ.	1
12	Итого баллов	

5.7. Заведующий библиотекой

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка.	1

3	Своевременное предоставление отчетности.	1
4	Отсутствие жалоб на работу заведующей библиотекой.	1
5	Устанавливает и поддерживает связи с другими библиотеками; организует межбиблиотечный обмен.	1
6	Организует и проводит читательские конференции, литературные вечера, конкурсы для учащихся.	1
7	Результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах и др. • Олимпиады, конкурсы: - на уровне школы (1 место - 3 б; 2 место - 2 б, 3 место - 1 б); - на муниципальном уровне (1 место - 6 б; 2 место - 5 б; 3 место - 4 б); - на областном уровне (1 место - 9 б; 2 место - 8 б; 3 место - 7 б); - всероссийский уровень (1 место - 12 б; 2 место - 11 б, 3 место - 10 б).	1-3 4-6 7-9 10-12
8	Результативность презентации собственной педагогической деятельности: • Участие в работе методических объединений, педсоветов: - выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера; - организация и проведение муниципальных мероприятий; - открытые уроки. • Участие в конкурсах профессионального мастерства и спортивных соревнованиях: - на уровне школы (1 место - 3б; 2 место - 2б; 3 место - 1б); - на муниципальном уровне (1 место - 6б; 2 место - 5б; 3 место - 4б); - на уровне области (1 место - 9б; 2 место - 8б; 3 место - 7б)	1 2 1 1-3 4-6 7-9
9	Наличие сайта педагога (для использования элементов дистанционного обучения)	1
10	Отсутствие детского травматизма	1
11	Участие в мероприятиях, способствующих поддержанию имиджа образовательного учреждения.	1
12	Итого баллов	

5.8. Делопроеизводитель

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка	1
3	Систематизация корреспонденции и работа с ней	1
4	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1
5	Эффективное ведение электронного документооборота	1
6	Создание и ведение баз данных, необходимых для работы и эффективное их использование	1
7	Качественная и своевременная подготовка документов для военкомата, пенсионного фонда, центра занятости населения	1
8	Организация антикоррупционной деятельности	1
9	Своевременная подготовка приказов по учащимся	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб на работу делопроеизводителя от участников образовательных отношений	1
11	Итого баллов	10

5.9. Специалист по охране труда

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка	1
3	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, обращений в Управление образование)	1
4	Обеспечение выполнения требований охраны труда, своевременное проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	1
5	Качественная организация прохождения медицинских осмотров (устанавливается после проведения медицинского осмотра и учитывается в течение года)	1
6	Осуществление проверки знаний работниками требований охраны труда	1
7	Оперативность, системность и качество ведения документации. Систематическое осуществление контроля вопросов ОТ и ТБ	1
8	Разработка локальных актов по охране труда, с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов	1
9	Отсутствие травматизма обучающихся и работников школы	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста по охране труда от участников образовательных отношений	1
11	Итого баллов	10

5.10. Ведущий бухгалтер, бухгалтер

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	1
3	Сложность и напряженность выполняемой работы: комплексный характер и важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям, совмещение ряда функций, значительный объем выполняемых поручений. Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ.	1
4	Доведение программного продукта в соответствии с законодательством с учетом специфики деятельности учреждения.	1
5	Качественная и своевременная подготовка первичной документации по бухгалтерскому учету. Качественный и своевременный учет нефинансовых активов, осуществление внутреннего контроля.	1
6	Качественная и своевременная подготовка первичной документации и отчетности по налоговому учету, отчетности во внебюджетные фонды. Качественная и своевременная подготовка статистической и другой отчетности.	1
7	Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на	1

	официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru	
8	Отсутствие задержки заработной платы или ошибки начисления	1
9	Подшивка документов.	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтера от участников образовательных отношений.	1
11	Итого баллов	10

5.11. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка	1
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщиц	1
4	Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1
5	Качественное проведение генеральных уборок.	1
6	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния зданий, сооружений, закреплённого участка и хозяйственного инвентаря	2
7	Озеленение закреплённого участка (полив - не более 1 балла)	2
8	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
9	Итого баллов	10

5.12. Гардеробщик

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правилам внутреннего трудового распорядка	1
3	Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	1
4	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности	2
5	Активное участие в генеральных уборках в каникулярное время	2
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика от участников образовательных отношений	1
7	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды и случаев утери личных вещей	2
8	Итого баллов	10

5.13. Водитель автобуса

№ п/п	Направления	Балл (1 или 0)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового	1

	распорядка.	
3	Отсутствие нарушений ПДД и ДТП	1
4	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.	1
5	Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автобуса.	1
6	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медосмотра.	1
7	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание исправном состоянии автобуса.	1
8	Содержание в чистоте закрепленного автомобиля.	1
9	Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобиля.	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя от участников образовательных отношений.	1
11	Итого баллов	10

5.14. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий.	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка	1
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря-электрика	1
4	Отсутствие замечаний на техническое состояние электрооборудования	1
5	Отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика	1
6	Активное участие в ремонтных работах в каникулярный период	2
7	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния электрической сети школы	2
8	Соблюдение режима экономии энергоресурсов	1
9	Итого баллов	10

5.15. Уборщик территории

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка	1
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика территории	1
4	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН	2
5	Качественное, безопасное содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию школы и выходам эвакуации, своевременное выявление неисправностей ограждения территории	1
6	Отсутствие случаев получения травм участниками образовательных отношений по причине содержания территории в ненадлежащем состоянии	1
7	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния хозяйственного инвентаря	1

8	Активное участие в ремонтных работах в каникулярный период	2
9	Итого баллов	10

5.16. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Направления	Балл
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	1
2	Высокий уровень трудовой дисциплины, установленных норм труда, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка	1
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего	1
4	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2
5	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, теплоснабжения, электроснабжения по вине рабочего	1
6	Активное участие в ремонтных работах в каникулярный период	2
7	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	2
8	Итого баллов	10

Пронумеровано,

пронумеровано и скреплено печатью

34 (тридцать четыре) листа

Директор МАБУ СОИ № 10

2017 г. 10.05.2017

С.В. Прохорова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 520251343390373548250310750880108285629354443748

Владелец Просвирякова Ольга Анатольевна

Действителен с 12.05.2025 по 12.05.2026