



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖНЕТУРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»**

ПРИНЯТО:
на общем собрании
работников ОУ
Протокол № 7
от 10.03.2025г.

Мотивированное мнение:
Профсоюзного комитета
учтено:
Протокол № 24
от 10.03.2025г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ № 3»
С.В. Волкова
Приказ № 26/01-15
от 10.03.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения Нижнетуринского
муниципального округа «Средняя общеобразовательная школа
№ 3», реализующего программы начального общего, основного
общего, среднего общего образования, дополнительного
образования детей и взрослых»»
(введенного в действие с 10.03.2025года)**

2025г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Постановление Правительства СО от 12.10.2016 г. № 708-ПП "Об оплате труда работников в государственных организациях Свердловской";

- Постановление администрации НТГО от 23.03.2024 г. № 269 (с последующими изменениями и дополнениями) "Об оплате труда работников муниципальных организаций НТГО";

- Приказ Управления образования администрации НТГО от 23.11.2016 г. № 167.

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Нижнетуринского муниципального округа «Средняя общеобразовательная школа № 3», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Нижнетуринского муниципального округа (далее - образовательная организация).

- Постановление Правительства Свердловской области от 03.09.2020 № 620-ПП « О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области и муниципальных образовательных организаций расположенных на Территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»,

2. Заработная плата работников образовательной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образовательной организации системы оплаты труда. Система оплаты труда в образовательной организации устанавливается на основе Примерного положения, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников образовательной организации.

Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работников образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа, устанавливаемая в соответствии с утвержденной системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с системой оплаты труда, введенной ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Фонд оплаты труда в образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников автономной образовательной организации, объема субсидии, предоставляемой автономной образовательной организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Управлением образования

администрации Нижнетуринского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

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

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) муниципальных 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 муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников образовательной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

9. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

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

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

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. Руководители образовательной организации:

1) проверяют документы об образовании и стаже работы по профессии, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

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

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

15. Индексация заработной платы:

Должностные размеры окладов, ставок заработной платы сотрудников МАОУ «СОШ №3», установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативно-правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации

16. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

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

17. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

20. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – не менее чем на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – не менее чем на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.7. Соглашения между главой Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г., (Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим

соответствующее профессиональное образование в первый раз 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) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов.

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

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

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

Повышение должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же образовательной организации – не менее чем на 20 процентов;

21. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов. Конкретный размер оклада устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров должностных окладов, работников.

22. 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.

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

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

25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в соответствии с таблицами:

Таблица №1

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	17364– без категории 20838– 1 кв. категория 21705– высшая кв. категория
	Педагог дополнительного образования (центр образования "Точка Роста")	19341– без категории 23210– 1 кв. категория 24176– высшая кв. категория
	педагог-организатор;	14820 – без категории 17784 – 1 кв. категория 18525– высшая кв. категория
	социальный педагог	14820 – без категории 17784 – 1 кв. категория 18525– высшая кв. категория
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16153– без категории 19384– 1 кв. категория 20192– высшая кв. категория
	Воспитатель (групп продленного дня)	16153– без категории 19384– 1 кв. категория 20192– высшая кв. категория
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;	20577– без категории 24694 – 1 кв. категория 25722– высшая кв. категория
	Учитель, советник директора по воспитанию	20577 - без категории
		24694 - 1 кв. категория
		25722 - высшая кв. категория
	Учитель - логопед	20577– без категории 24694– 1 кв. категория 25722– высшая кв. категория

	Тьютор	18918
	Учитель - дефектолог	20577– без категории 24694– 1 кв. категория 25722– высшая кв. категория

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом образовательной организации, предусматривается их повышение за квалификационную категорию прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа.

Таблица №2

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения центра образования "Точка Роста"	31274
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	15628

Таблица №3

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	14625
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10842
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

2 квалификационный уровень	диспетчер по составлению расписания	19998
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	10842
	библиотекарь	12000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; специалист по кадрам; системный администратор информационно-коммуникационных систем, техник - программист, инженер	11753
	инженер – энергетик,	12693

26. 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 особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

27. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к Таблице № 3 настоящего Положения.

28. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

29. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в Таблице № 4 к настоящему положению.

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

31. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Таблице № 4 настоящего Положения.

Таблица № 4

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; дворник	11526
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11709

32. 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. Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя), за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 22 Положения об оплате труда работников образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

Глава 5. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей

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

36. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

38.1. Руководитель и заместители руководителя образовательной организации, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этой же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятий штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством, на условиях почасовой оплаты не более трехсот часов в год;

38.2. Размер и порядок оплаты труда руководителя образовательной организации, срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, её содержание, объем учебной нагрузки регламентируются в трудовом договоре (контракте), заключенном между руководителем и учредителем, либо органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения по типовой форме трудового договора, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

38.3. Размер и порядок оплаты труда заместителя руководителя образовательной организации, срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, её содержание, объем учебной нагрузки регламентируются в трудовом договоре (контракте), заключенном между заместителем руководителя и руководителем образовательной организации по типовой форме трудового договора, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

38.4. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в своем и (или) другом учреждении не превышающая половины от нормы часов недельной учебной нагрузки, может иметь место только с разрешения учредителя;

38.5. Педагогическая (преподавательская) работа заместителя руководителя муниципального учреждения по совместительству в своем и (или) другом учреждении не превышающая половины от нормы часов недельной учебной нагрузки, может иметь место только с разрешения руководителя образовательной организации.

39. При установлении должностного оклада руководителя образовательной организации предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа.

40. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя

образовательной организации, установленного в соответствии с 33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного 34 настоящего Положения.

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

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

для руководителей - Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа;

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

42. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организацией, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

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

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя образовательной организации принимается руководителем образовательной организации.

Глава 6. Компенсационные выплаты

Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей) образовательной организации, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

44. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей образовательной организации) (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

45. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

45.1. 15 процентов – за работу в муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту определяется руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

45.2. 15 процентов – педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации 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;

45.3. 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации, за исключением муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

46. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

47. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных 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.

48. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Таблица № 6 настоящего положения.

Таблица № 6

Порядок установления доплат работникам

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 3»

Настоящий порядок определяет виды ежемесячных доплат, размер, порядок их назначения и отмены. Решение о назначении доплат принимается по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в начале учебного года при составлении тарификации, в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя Учреждения. Доплаты устанавливаются работникам за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты	Примечание
1.	За осуществление функций классного руководителя	3000 рублей	
2.	За осуществление функций классного руководителя на условиях софинансирования из федерального бюджета	10000 рублей	В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2024 года № 398
3.	За проверку письменных работ в 1-4 классах (математика, русский язык, литературное чтение, окружающий мир, ИЗО)	8% от должностного оклада за данные часы	
4.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по русскому языку, литературе	15% от должностного оклада за данные часы	

5.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по математике	10% от должностного оклада за данные часы	
6.	За проверку письменных работ в 1-11 классах по иностранному языку	5% от должностного оклада за данные часы	
7.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по истории, обществознанию, физике, информатике, химии, биологии, черчению, географии	5% от должностного оклада за данные часы	
8.	За руководство школьным методическим объединением	5 % от должностного оклада	
9.	За руководство муниципальным методическим объединением	3000 рублей	
10.	За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской	5 % от должностного оклада	
11.	За выполнение функций ответственного за осуществление закупок	20% от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
12.	Доплата за увеличение объема выполняемой работы при совмещении групп обучающихся при изучении иностранного языка, технологии, информатики	в размере 150 рублей за один проведенный урок	Доплата устанавливается до 31 мая текущего учебного года в соответствии с приказом директора образовательной организации с обоснованием потребности
13.	За ведение автоматизированных информационных систем	РБД – 1000 рублей, РБДО - 500 рублей, КАИС – 500 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
14.	Тьютор по организации работы по ведению электронного журнала, дневника, школьного сайта	5% от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, которое является ответственным за организацию работы с электронным журналом, дневником в учреждении
15.	Доплата педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10% от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
16.	Руководитель центра образования "Точка роста"	4000 рублей	По приказу директора МАОУ НТГО "СОШ №3" назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
17.	Руководитель ППЭ при проведении государственной аттестации для выпускников Нижнетуринского городского округа	3000 рублей	
18.	За координацию и сопровождение муниципального проекта "Сетевая компьютерная школа"	3000 рублей	По приказу директора МАОУ НТГО "СОШ №3" назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
19.	За организацию, апробацию и внедрение Центра детских	5000 рублей	По приказу директора МАОУ НТГО "СОШ №3"

	инициатив и программы работы Центра детских инициатив		назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
20	За проверку письменных работ в коррекционном классе по предметам мир истории, природоведение, история отечества основы социальной жизни, биологии, географии	5% от должностного оклада за данные часы	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
21	Педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы.	15% от должностного оклада за данные часы	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
22	За проверку письменных работ в коррекционном классе по предметам математика, русский язык, чтение (литературное чтение)	8% от должностного оклада за данные часы	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
23	ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на условиях софинансирования из федерального бюджета	5000 рублей	В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 12.09.2024 №617-ПП с 01.09.2024г. в изменении по оплате труда с 01.10.2024г.
24	Доплата за руководство профсоюзной организацией Доплата внештатному инспектору по охране труда	до 30% от должностного оклада до 10% от должностного оклада	По приказу руководителя доплата устанавливается в соответствии с Коллективным договором

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

51. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

52. 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.

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

54. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

55. 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, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

56. 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 муниципальной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией

самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации как 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, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

56.1. Условия выплаты Федерального денежного вознаграждения за классное руководство при замещении основного педагогического работника.

56.2. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае использования им отпуска без сохранения заработной платы, замещающему работнику устанавливается дополнительная плата за возложение на него работы по классному руководству за весь период отсутствия основного педагогического

работника пропорционально времени замещения.

56.3. При отсутствии педагогического работника осуществляющего классное руководство, в случае сохранения за ним средней заработной платы (очередной оплачиваемый отпуск, направление в командировку, учебный отпуск и т.д), замещающему работнику дополнительная оплата за возложение на него работы по классному руководству не устанавливается.

56.4. Дополнительная оплата денежного вознаграждения замещающему работнику за возложение на него работы по классному руководству устанавливается на основании приказа, утвержденного директором Школы

57. Работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа.

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 образовательной организации на основании нормативного акта Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта образовательной организации.

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

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

59. 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.

60. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательной организации 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 7. Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) образовательной организации

61. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) образовательной организации, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

При увольнении работников общеобразовательной организации в период достижения пенсионного возраста и в случае завершения педагогической деятельности в конце учебного года, в котором наступил пенсионный возраст, обеспечить выплату единовременного пособия в размере

20000 рублей из средств местного бюджета, предусмотренных бюджетными сметами. (В соответствии с условиями коллективного договора МАОУ «СОШ № 3»)

Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Приложение к п.61 главы 7. Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) образовательной организации

За интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ:

1. Общие положения.

Приложение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ №3», определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда и осуществляется с учетом мнения Управляющего совета МАОУ «СОШ №3» и профсоюзного комитета.

Настоящее Приложение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности, инициативы и самоотдачи работников учреждения.

Данное Приложение распространяется только на штатные должности, а к работникам, осуществляющим работу по договорам гражданско-правового характера и других лиц не списочного состава, не применяется.

Стимулирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения и не может быть менее 20% и более 40% ФОТ. Приложение вводится в действие приказом директора учреждения. В случае необходимости и при изменении нормативно-правовых документов, в Приложение могут вноситься необходимые изменения.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете учреждения создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

Комиссия работает в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и надбавок работников учреждения.

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по учреждению. Состав комиссии в количестве 7 человек избирается на заседании Управляющего совета учреждения простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены руководства школы, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета учреждения. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, в случае необходимости – чаще. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета учреждения, директором МАОУ «СОШ №3».

Периодичность установления размера стимулирования – 1 раз в месяц в течение всего года.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на

заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда директора школы определяется Постановлением администрации Нижнетуринского городского округа один раз в год по итогам работы за прошедший учебный год.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора школы, социального педагога, заведующей библиотекой определяется решением Комиссии один раз в год по итогам работы за прошедший учебный год.

Распределение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных сотрудниками и руководством результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку руководству учреждения и запрашивать дополнительную информацию у руководства и работников в пределах своей компетенции. Стимулирующая часть оплаты труда может быть уменьшена на основании анализа членами комиссии представленных результатов деятельности работника школы. За грубые нарушения Правил внутреннего распорядка учреждения, Устава учреждения, Закона «Об образовании», должностных обязанностей и других нормативно – правовых актов, по решению комиссии сотрудник школы может быть лишен полностью или частично стимулирующих выплат за указанный период.

Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается в Управляющий совет учреждения. На основании протокола Управляющего совета учреждения на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по учреждению.

Документальным основанием для издания приказа о фактическом начислении стимулирующей выплаты предусматривается выплата премии по результатам текущего месяца.

4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Директор учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Приложения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников (K1, K2 и т.д.) и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем Приложении. Перечень критериев может быть дополнен по

предложению Управляющего совета учреждения, профсоюзного комитета не чаще одного раза в полугодие.

6. Ежемесячные надбавки и единовременное премирование работников общеобразовательной организации

6.1. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя:

- к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году - (при наличии финансовой возможности);
- в связи с юбилеем (50 лет, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) - до 500 рублей (при наличии финансовой возможности).

6.2. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда следующим категориям:

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты	Примечание
1	За ведение автоматизированных информационных систем	Ответственный за информационный обмен – 500 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
2.	Доплата за внедрение и работу в автоматизированной информационной системе, реализующей государственные и муниципальные услуги в сфере образования в электронном виде «Е- услуги. Образование», предоставление информации, ее размещение на официальном сайте ГМУ и ведение указанного сайта (основание: п. 86-87 Постановления главы НТГО от «27» октября 2015 г. № 1053	500 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
3.	Доплата за заполнение ФИС ФРДО, на основании письма МО и ПОСО от 24.04.2018г №02-01-81/3323 «О соблюдении законодательства при заполнении ФИС ФРДО»	250 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
4.	За ведение отчетной документации, проведение практических занятий с учащимися и педагогами по ГО и ЧС	5% от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которого возлагается ответственность за данную работу
5.	Доплата за работу с архивными документами	2200 рублей	Доплата устанавливается до 31 августа текущего учебного года
6.	Доплата за звание Отличник народного образования	10% от должностного оклада учителя на часы	

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику учреждения по его личному заявлению в пределах средств, предусмотренных настоящим Приложением.

7.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника - до 500 рублей;
- с юбилеем - до 500 рублей;

- с уходом на пенсию - до 1000 рублей;
- с низким уровнем материального положения - до 1000 рублей;
- и в других случаях (при наличии финансовой возможности).

7.3. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с участием члена профсоюзного комитета учреждения.

7.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора учреждения с указанием конкретной суммы материальной помощи.

8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе и по воспитательной работе общеобразовательной организации, в баллах.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За организацию образовательного процесса	1. Отсутствие: - повторного обучения, - неполучения учащимися 9 (11) классов основного (среднего) общего образования, - отстающих по учебным четвертям и полугодиям. Успеваемость 100%.	56
		2. Наличие медалистов и выпускников, окончивших основную школу с отличием	56
		3. Высокий процент учащихся закончивших учебный год, четверть, полугодие на «4» и «5»	от 50 - 56; от 35 до 49 - 46
		4. Высокие результаты по ЕГЭ	56
		5. Качественное компьютерное сопровождение государственной (итоговой) аттестации выпускников	46
		6. Высокие результаты предметных олимпиад муниципального уровня: - за первую позицию в рейтинге - за вторую позицию в рейтинге - за третью позицию в рейтинге - за наличие призовых мест	46; 36; 26; 16.
		7. Высокие результаты защиты исследовательских проектов учащихся на муниципальном уровне: - за первую позицию в рейтинге - за вторую позицию в рейтинге - за третью позицию в рейтинге - за наличие призовых мест	46; 36; 26; 16;
		8. Наличие призеров по предметным олимпиадам, результатам защиты исследовательских проектов учащихся на окружном уровне: - за первую позицию в рейтинге - за вторую позицию в рейтинге - за третью позицию в рейтинге - за наличие призовых мест	4 б; 3 б; 2 б; 1 б.
		9. Инновационный характер деятельности педагогического коллектива, экспериментальная работа, разработка и реализация авторских программ, методических и дидактических материалов и разработок. Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий.	56
		10. Организация работы по профильной, предпрофильной и профессиональной подготовке учащихся	56
2.	За создание условий и стимулирование качественного развития профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения	11. Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка педагогических работников (организация прохождения работниками курсов повышения квалификации с получением соответствующих документов или документов по накопительному принципу)	25% - 56
		12. Повышение квалификационного уровня педагогических работников по результатам аттестации - повышение квалификационного уровня работников при 100% аттестации; - повышение процентного соотношения аттестованных работников;	56
		13. Результативное участие педагогов и руководящих работников в конференциях, конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Грани таланта» различных уровней;	46
3.	За эффективность управленческой деятельности	20. Своевременность, грамотность и качество предоставляемой документации в отдел в различные структуры и качественное сопровождение сайта школы: - абсолютное выполнение данного показателя - при отдельных случаях невыполнения данного показателя	56 46
		21. Участие во всех плановых мероприятиях: - абсолютное выполнение данного показателя (школьного уровня) - при отдельных случаях невыполнения данного показателя (муниципального и более высокого уровня)	56 26
		22. За качественную организацию и проведение мероприятий (в том числе семинаров, совещаний, конференций, конкурсов, олимпиад и др.) на базе образовательного учреждения: - областного и более высокого уровня - окружного уровня - 2 и более мероприятий муниципального уровня	56
		23. Выполнение плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы, анализ: - качества образовательного (учебно-воспитательного, воспитательного) процесса,	56

		- объективности оценки результатов образовательной и воспитательной деятельности обучающихся, - работы элективных курсов, факультативов кружков, секций и дополнительного образования. - обеспечения уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований	
		24. Организация просветительской работы для родителей (лиц, их заменяющих)	56
		29. Сохранение контингента обучающихся	56
		30. Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	56
		31. Качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий и классных часов	56

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	1. Обеспечение качественных санитарно - гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН	106
		2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	106
		3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (летом)	206
		4. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	56
		5. Создание высокоэффективного коллектива курируемого подразделения	56
		6. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	106
2	Признание высокого профессионализма	7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	106
		8. Участие во всех незапланированных мероприятиях, в том числе внеплановая отчетность	106
		9. Своевременная подготовка конкурсной документации	106
		10. Своевременное согласование договоров на обслуживание зданий и т.п.	106

10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей, педагоги дополнительного образования общеобразовательной организации, в баллах

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	
1.	Качество освоения учебных программ (в том числе итоги экзаменов в форме и по материалам ЕГЭ/ОГЭ)	1. Доля обучающихся, сдавших итоговую государственную аттестацию	100 %	75%
			50%	25%
			1-5 чел	2
			6-10 чел	3
			11-15 чел	4
			16-20 чел	5
			Более 20 чел	6
			Более 20 чел	6
			Более 20 чел	6
			Более 20 чел	6
		2. За работу с детьми, обучающимся по адаптированным программам	Максимально 3 баллов Работа по часам от 1 до 5 часов – 1 балл, от 6-10 часов - 2 балла; свыше 10 часов -3 балла	
			более 75% - 56; от 61% до 75% - 46; от 46 до 60% - 36; от 31 до 45% - 26; менее 30% - 16	
			Не аттестованные учащиеся по болезни и систематически не посещающие школу обучающиеся из группы риска не входят в это число 100% - 2 балла, от 100% до 95% - 1 балла, менее 95% - 0 баллов	
2.	Подготовка учащихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ОГЭ	5. Подготовка учащихся по обязательным предметам – русский язык, математика предметы по выбору (ежемесячно)	46 - за класс 36 - за группу менее 15 чел	
3.	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	6. Кол-во учащихся - победителей и призеров предметных олимпиад лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. (за каждого человека)	Международный, российский, областной, региональный уровень - 5 б за место или номинацию, участие -3б	
			Муниципальный уровень олимпиады за место – 5б.	
			Школьный уровень олимпиады, конкурсы и т.д – за место -2б, за участие – 1б (при условии участия в олимпиаде - 3 чел. от класса)	
			За проверку олимпиадных работ, одна параллель – 2 б	
			За участие в НПК – 8б, за наличие призового места -9б	

		<u>приказы, грамоты, сертификаты</u>		
4.	Воспитательная работа с учащимися за рамками урока учителей-предметников (не классное руководство) Проведение и участие в инновационных проектах, мастер-классах, открытых уроках, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ участие в конкурсах профессионального мастерства и другое распространение передового педагогического опыта, подготовка участников, победителей и призеров предметных олимпиад, дипломантов конкурсов и т.д. <u>(при наличии соответствующих документов)</u>	7. Подготовка – 100%, участие 50% за каждое отдельное мероприятие	Международный, российский, областной, региональный уровень - 5б; Муниципальный уровень – 4б; Школьный уровень – 3б. 1 -2 занятие за отчетный период - 2баллов; 3-и более занятий – 3 баллов	<u>Подтверждение у зам. директора по УВР</u>
5.	Педагогическая активность	8. Работа в «Школе будущих первоклассников»	3б	
		9.За работу с детьми в классе, не делящемся на группы при изучении иностранного языка учебных и классов с наполняемостью более 25 человек	Максимально 3 балла	
		10. Степень обученности учащихся по предмету на основании оценок за контрольные работы, лабораторные работы, тестовые работы и другие зачетные мероприятия	Для физики, математики, русского языка, английского языка, химии: менее 30% - 0б; 30-45% -3б; 46-65% - 4б; более 66% - 5б Для всех других предметов: менее 40% - 0б, 40-50% -3б; 51-75% - 4б; более 75% - 5б	<u>Заполняет зам. директора по УВР</u>
		11. В целях поощрения за профессионализм и личный вклад в работу коллектива одновременно премировать за:	Почетная грамота (благодарность), нагрудный знак МОРФ-4б Почетная грамота (благодарность), нагрудный знак МОСО-3б Почетная грамота (благодарность), нагрудный знак НТГО-2б	
		11.1.Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности работника.	максимально 5б <u>(Требуется подтверждение администрации)</u>	
6.	Позитивные результаты деятельности педагогического работника	12.Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и т.д. под руководством педагогического работника. Участие обучающихся в жизни местного социума, волонтерство (по итогам периода). Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и т.д. под руководством педагогического работника (по итогам периода).	Региональный уровень – 5б Муниципальный уровень за подготовку -5б, за участие – 3б Школьный уровень за подготовку - 5б, за участие – 2б	<u>(Подтверждение у зам. директора по воспитательной работе)</u>
		13.Взаимодействие с семьей обучающегося группы риска (инд. беседы, встречи с родителями, посещение	8б	<u>(Подтверждение у социального педагога)</u>

		квартир, рекомендации по успеваемости, воспитанию, поведению в социуме) Качественное ведение дневника с подростками «группы риска», снятие с учета		
		14. Организация учебно - тематических экскурсий, посещение музеев, спектаклей, выставок и т.д. по итогам периода <i>(в соответствии с приказами по МАОУ НТГО «СОШ № 3»)</i>	В школе -26 (во внеурочное время) В городе – 46 (во внеурочное время) За пределами города – 4 б за группу обучающихся до 15 человек; 5 б - за группу обучающихся от 15 человек Посещение кинофильма – 26 (во внеурочное время)	
7.	Оценки эффективности деятельности педагогов, обеспечивающих реализацию дополнительных общеобразовательных программ физкультурно-спортивной направленности:	15. Количество обучающихся, выбравших обучение по дополнительной общеобразовательной программе физкультурно-спортивной направленности	От 1 чел. до 10 чел. - 26; от 10-15 чел. - 36; свыше 15 чел. - 4 б.	Подтверждающие документы
		16. Увеличение доли обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами физкультурно-спортивной направленности, к общей численности обучающихся на контрольный период	От 1% до 20% - 46; от 20% до 50% - 66; от 50% до 80% - 8 б.; свыше - 106.	Подтверждающие документы
		17. Доля детей, продолжающих обучение по дополнительной общеобразовательной программе физкультурно-спортивной направленности в очередном учебном году к предыдущему учебному году	От 1% до 20% - 46; от 20% до 50% - 66; от 50% до 80% - 8 б.; свыше - 106.	Подтверждающие документы
		18. Разработка авторских и индивидуальных дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности, удовлетворяющих образовательные потребности и индивидуальные возможности обучающихся	56.	
		19. Повышение мотивации к занятиям физической культурой и спортом у обучающихся	26.	Подтверждающие документы
		20. Результативность выступления школьных спортивных команд по выбранным ребятам видам спорта и подготовки спортсменов, выступающих в личном зачете	Участие - 36; III место - 46; II место - 56.; I место - 66.	Подтверждающие документы

11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	1. Профилактическая работа по предупреждению правонарушений и преступлений в ОУ, с документальным подтверждением	10 б
		2. Результативность участия обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (по итогам периода): • муниципальный уровень	1 место - 76; 2 место – 56; 3 место - 46; участие - 36.
		• региональный уровень	1 место - 106; 2 место - 86; 3 место - 76; участие - 56.
		3. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета (по итогам периода)	75-100% - 156; 50-74% - 136; до 50 % - 106.

2.	Включенность в методическую работу	4. Разработка программ, работа с нормативно- правовой документацией, с субъектами профилактики (по итогам периода)	106
3	Профессиональные достижения	5. Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка педагогических работников (организация прохождения работниками курсов повышения квалификации с получением соответствующих документов или документов по накопительному принципу)	106
		6. Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации , не входящих в должностные обязанности работника, в том числе участие в работе любых экспертных комиссий обучающихся и педагогов, творческих групп, жюри.	106
		7. Взаимодействие с семьей обучающегося группы риска (инд. беседы, встречи с родителями, посещение квартир, рекомендации по успеваемости, воспитанию, поведению в социуме) Качественное ведение журнала работы с подростками «группы риска», снятие с учетов	106
		8. Награждение: - муниципальный уровень; - областной; - региональный уровень; (по итогам периода)	46 66 86
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога		
5.	Взаимодействие с субъектами профилактики	9.Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами	106

12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	8. Профилактическая работа по предупреждению правонарушений и преступлений в ОУ, с документальным подтверждением	10 б
		9. Результативность участия обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (по итогам периода): • муниципальный уровень	1 место - 76; 2 место – 56; 3 место - 46; участие - 36.
		• региональный уровень	1 место -106; 2 место - 86; 3 место - 76;участие -56.
		10. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета (по итогам периода)	75-100% - 156;50-74%- 136; до 50 % -106.
2.	Включенность в методическую работу	11. Разработка программ, работа с нормативно- правовой документацией, с субъектами профилактики (по итогам периода)	106
3	Профессиональные достижения	12. Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка педагогических работников (организация прохождения работниками курсов повышения квалификации с получением соответствующих документов или документов по накопительному принципу)	106
		13.Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации , не входящих в должностные обязанности работника, в том числе участие в работе любых экспертных комиссий обучающихся и педагогов, творческих групп, жюри.	106
		14. Взаимодействие с семьей обучающегося группы риска (инд. беседы, встречи с родителями, посещение квартир, рекомендации по успеваемости, воспитанию, поведению в социуме) Качественное ведение журнала работы с подростками «группы риска», снятие с учетов	106
		8. Награждение: - муниципальный уровень; - областной; - региональный уровень; (по итогам периода)	46 66 86
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога		
5.	Взаимодействие с субъектами профилактики	9.Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами	106

13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	15. Профилактическая работа по исправлению дефектов речи.	10 б
		16. Результативность участия обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (по итогам периода): • муниципальный уровень	1 место - 76; 2 место – 56; 3 место - 46; участие - 36.
		• региональный уровень	1 место -106; 2 место - 86; 3 место - 76;участие -56.
		17. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета (по итогам периода)	75-100% - 156;50-74%- 136; до 50 % -106.
2.	Включенность в методическую работу	18. Разработка программ, работа с нормативно- правовой документацией, с субъектами профилактики (по итогам периода)	106
3	Профессиональные достижения	19. Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка педагогических работников (организация прохождения работниками курсов повышения квалификации с получением соответствующих документов или документов по накопительному принципу)	106
		20.Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации , не входящих в должностные обязанности работника, в	106

		том числе участие в работе любых экспертных комиссий обучающихся и педагогов, творческих групп, жюри.	
		21. Взаимодействие с семьей обучающегося группы риска (инд. беседы, встречи с родителями, посещение квартир, рекомендации по успеваемости, воспитанию, поведению в социуме) Качественное ведение журнала работы с подростками «группы риска», снятие с учета	106
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога	8. Награждение: - муниципальный уровень; - областной; - региональный уровень; (по итогам периода)	46 66 86
5.	Взаимодействие с субъектами профилактики	9. Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами	106

14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – дефектолога общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	22. Профилактическая работа по исправлению дефектов речи.	10 б
		23. Результативность участия обучающихся в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (по итогам периода): • муниципальный уровень	1 место - 76; 2 место – 56; 3 место - 46; участие - 36.
		• региональный уровень	1 место -106; 2 место - 86; 3 место - 76;участие -56.
		24. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета (по итогам периода)	75-100% - 156;50-74%- 136; до 50 % -106.
2.	Включенность в методическую работу	25. Разработка программ, работа с нормативно- правовой документацией, с субъектами профилактики (по итогам периода)	106
3	Профессиональные достижения	26. Повышение профессионального уровня, подготовка и переподготовка педагогических работников (организация прохождения работниками курсов повышения квалификации с получением соответствующих документов или документов по накопительному принципу)	106
		27. Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации , не входящих в должностные обязанности работника, в том числе участие в работе любых экспертных комиссий обучающихся и педагогов, творческих групп, жюри.	106
		28. Взаимодействие с семьей обучающегося группы риска (инд. беседы, встречи с родителями, посещение квартир, рекомендации по успеваемости, воспитанию, поведению в социуме) Качественное ведение журнала работы с подростками «группы риска», снятие с учета	106
4.	Признание высокого профессионализма социального педагога	8. Награждение: - муниципальный уровень; - областной; - региональный уровень; (по итогам периода)	46 66 86
5.	Взаимодействие с субъектами профилактики	9. Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами	106

15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора ОБЖ общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности	1. Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста (по итогам периода)	106
		2. Выполнение плана обучения по ГО и ЧС (по итогам периода)	156
		3.Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации , не входящих в должностные обязанности работника, в том числе участие в работе любых экспертных комиссий обучающихся и педагогов, творческих групп, жюри.	106
		4. Разработка программ, работа с нормативно- правовой документацией, с субъектами ГО и ЧС, военкомат	156
		5. Организация и участие в проведении военно- полевых сборов юношей 10 классов	156
2.	Включенность в методическую работу	6. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) (по итогам периода)	156 - всероссийский уровень; 106 - региональный уровень; 86 - муниципальный уровень; 76 - уровень ОУ.
3.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	7. Своевременная сдача отчетов и информации контролирующим органам	106
		8. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	106

16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей библиотекой общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Пополнение фондашкольных библиотекучебниками.	1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началуучебного года.	100% учеников-40 б

2	Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек. Внедрение основных этапов работы программы АИБС	2. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК- SQL» в практику работы школьных библиотек в полном объеме - Работа с базой данных «Учебники» - Работа с базой данных «Книжки» - Работа с базой данных «Периодика» - Работа с базой данных «Диски» - Работа с базой данных «Абонемент»	106 (максимально) 2 6 2 6 2 6 2 6 2 6
3	Профессиональные достижения	3. Наличие публикаций	106 - всероссийский уровень; 76 - региональный уровень; 5 - муниципальный уровень.
4	Включенность в методическую работу	4. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	106 - всероссийский уровень; 76 - региональный уровень; 56 - муниципальный уровень; 36 - уровень ОУ.
5	Межведомственные отношения с ЦБС города.	5. Наличие плана работы. - развитие читательского интереса (увеличение количества читающих детей) - участие в семинарах, выставках, конкурсах и других мероприятиях школьного, муниципального и других уровне.	206
6	Позитивные результаты деятельности	6. Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности работника	106

17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности, советника директора по воспитанию, педагога-организатора общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	206
		2. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	по 106 за каждый договор по 106 за каждое совместное мероприятие
		3. Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности работника	106
2.	Профессиональные достижения	4. Наличие обобщенного опыта работы	156 - всероссийский уровень; 106 - региональный уровень; 56 - муниципальный уровень.
3.	Включенность в методическую работу	5. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	106 - всероссийский уровень; 76 - региональный уровень; 56 - муниципальный уровень; 36 - уровень ОУ.
		6. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	156
4.	Признание высокого профессионализма	7. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	206 - при наличии

18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты деятельности секретаря	1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	15 баллов
		2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	15 баллов
		3. Соблюдение сроков исполнения документации	15 баллов
		4. Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	15 баллов
		5. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	15 баллов
		6. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	15 баллов
2	Признание высокого профессионализма секретаря	7. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	10 баллов

19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1	Позитивные результаты деятельности	1. Качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных и творческих работ по физике, химии, информатике и др.	3	
		2. Контроль за соблюдением обучающимися правил ТБ и инструкций при выполнении лабораторных работ	3	
		3. Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	

		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
		15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
2.	Признание высокого профессионализма	17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных и производственных помещений общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качество ежедневной уборки помещения (отсутствие замечаний).	3	
		2. Сложность и напряженность ежедневной уборки (део-хлор)	3	
		3. Организация и качественное проведение генеральной уборки.	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
2.	Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качественная, своевременная уборка территории вокруг школы.	3	
		2. Обеспечение порядка на закреплённой территории	3	
		3. Содержание места складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Летнее время – покос травы. Зимнее время – сброс снега с крыши.	6	
		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев)	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	2	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
2.	Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1	Позитивные результаты деятельности	1. Обеспечение сохранности, сданных в гардероб вещей.	3	
		2. Своевременно принятые меры к обнаружению утраты вещей, сданных на хранение.	3	
		3. Качественное и быстрое обслуживание.	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	

		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
	2. Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	3	
		2. Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов (текущий ремонт).	3	
		3. Сложность и напряженность выполняемой работы.	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
2.	Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера-энергетика общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Обеспечение выполнения требований и норм пожарной безопасности, электробезопасности и норм СанПиН Роспотребнадзора.	3	
		2. Обеспечение бесперебойной и качественной работы обслуживаемых систем и оборудования.	3	
		3. Контроль за своевременным выполнением рекомендаций по результатам проведения энергетического обследования здания МАОУ НТГО «СОШ №3». Внесение предложений по экономии энергоресурсов.	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		7. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Участие в текущем ремонте помещений школы.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
2.	Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда общеобразовательной организации, в баллах

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные результаты	1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Участие в	15 баллов

2	Признание высокого профессионализма	разработке мероприятий по улучшению условий труда.	
		2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	15 баллов
		3. Осуществление контроля за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда	15 баллов
		4. Контроль и разработка инструкций по охране труда, их своевременный пересмотр	15 баллов
		5. Контроль за прохождением обязательных медицинских осмотров (методические рекомендации)	15 баллов
		6. Участие в разработке коллективного договора (отдел «Охрана труда»)	15 баллов
		7. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	10 баллов

**26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инженера, лаборанта компьютерного класса общеобразовательной организации, в баллах**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Бесперебойная работа компьютерной техники.	5	
		2. Установка и обновление программного обеспечения (по факту выполненных работ)	5	
		3. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5	
		4. Качественное обслуживание сети Интернет, локальной сети.	5	
		5. Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения (по факту выполненных работ)	5	
		6. Качественное обслуживание работы принтеров.	4	
		7. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		8. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		9. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		10. Качественное выполнение разовых поручений сотрудников школы.	6	
		11. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		12. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		13. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	30	
		14. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		15. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		16. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
2.	Признание высокого профессионализма	17. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		18. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		19. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

**27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадровой работе
общеобразовательной организации, в баллах**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Мак-ное кол-во баллов по каждому показателю критериев	Выполненные мероприятия
1	Позитивные результаты деятельности	1. Обеспечение выполнения требований и норм пожарной безопасности, электробезопасности и норм СанПиН Роспотребнадзора.	3	
		2. Обеспечение бесперебойной и качественной работы обслуживаемых систем и оборудования.	3	
		3. Контроль за своевременным выполнением рекомендаций по результатам проведения экспертизы по охране труда. Внесение предложений по экономии энергоресурсов.	3	
		4. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	5	
		5. Соблюдение правил СанПиН, ТБ и ПП при осуществлении должностных обязанностей.	2	
		6. Содержание обслуживаемого участка (рабочего места) в чистоте, в соответствии с требованиями СанПиН.	2	
		7. Качественное выполнение разовых поручений администрации школы.	6	
		8. Ответственное, бережное отношение к имуществу школы.	2	
		9. Проведение мероприятий по экономии электроэнергии, ГВС и ХВС.	2	
		10. Активное участие в подготовке школы к началу учебного года.	20	
		11. Своевременная подготовка нормативно-правовых документов.	30	
		12. Участие в благоустройстве (озеленении) территории школы.	6	
		13. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями (участие в субботниках, тренировки, эвакуации).	6	
		14. Совмещение основной деятельности с другими поручениями.	4	
	Признание высокого профессионализма	15. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы	2	
		16. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	2	
		17. Обеспечение безопасности пребывания обучающихся.	2	

**28. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
в летней оздоровительной компании общеобразовательной организации, в баллах**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивные	1. Сохранение контингента отдыхающих детей в группах в	106

	результаты деятельности	течение смены (по итогам периода), отсутствие травматизма	
		2.Участие отдыхающих детей в организации и проведении массовых мероприятий (по итогам периода)	106
		3.Наличие среди воспитанников победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, фестивалей, смотров и (по итогам периода)	<u>Очные:</u> 106 - международный и всероссийский уровень; 86 - региональный уровень; 76 - муниципальный уровень; 56 - уровень ОУ. <u>Заочные:</u> 36 - международный и всероссийский уровень
		4.Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д. (по итогам периода)	<u>Очные:</u> 106 - международный и всероссийский уровень; 86 - региональный уровень; 76- муниципальный уровень; 56 - уровень ОУ. <u>Заочные:</u> 36 - международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
2	Профессиональные достижения	5.Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства (по итогам периода)	<u>Очные:</u> 106 - всероссийский уровень; 86 - региональный уровень; 56 - муниципальный уровень. <u>Заочные:</u> 46 - всероссийский уровень.
		6.Наличие публикаций (по итогам периода)	56 - всероссийский уровень; 36 - региональный уровень; 26 - муниципальный уровень
		7.Наличие обобщенного опыта работы (по итогам периода)	106 - всероссийский уровень; 66 - региональный уровень; 46 - муниципальный уровень.
3	Включенность в методическую работу	8.Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) (по итогам периода)	106 - всероссийский уровень; 76 - региональный уровень; 56 - муниципальный уровень. 36 - уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
		9.Разработка программ летнего оздоровительного отдыха (по итогам периода)	106
		10. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей и учащихся, (по итогам периода), отсутствие письменных и устных жалоб	56 - при наличии
		11.Воспитательная работа с учащимися, вовлечение в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся	от 80 до 100- 106; от 60 до 79 – 86; от 40 до 59 - 66; ниже 59 - 46

2) премиальные выплаты по итогам работы.

62. 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.

63. 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.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

65. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных,

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

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

67. 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» и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

68. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

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

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

1) при объявлении благодарности Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;

2) при награждении Почетной грамотой Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;

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

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

5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

6) в связи с празднованием Дня учителя;

7) в связи с праздничными днями и 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 образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников образовательной организации.

71. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда,

оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

72. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 10 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», – не более 20 процентов;

3) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

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

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

от 1 года до 5 лет – до 5 процентов;

от 5 до 10 лет – до 10 процентов;

свыше 10 лет – до 15 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

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

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

Глава 8.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников образовательной организации

77. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

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

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

85. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

86. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

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

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

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

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

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

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

Глава 9.

Условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство при замещении основного педагогического работника.

89. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по причине временной нетрудоспособности, в случае использования им отпуска без сохранения заработной платы, учебного отпуска, направление в командировку и т.д., замещающему работнику устанавливается дополнительная оплата за возложение на него работы по классному руководству за весь период отсутствия основного педагогического работника пропорционально времени замещения.

90. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае сохранения за ним средней заработной платы (очередной оплачиваемый отпуск), замещающему работнику дополнительная оплата за возложение на него работы по классному руководству не устанавливается.

91. Дополнительная оплата денежного вознаграждения замещающему работнику за возложение на него работы по классному руководству устанавливается на основании приказа, утвержденного директором общеобразовательной организации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849442

Владелец Волкова Светлана Владимировна

Действителен с 02.09.2025 по 02.09.2026