

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 3 Мальшевского городского округа

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

И.В. Квашнина
«2» 09 2024г.

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 3
Е.И. Самихова
«02» 09 2024г.



**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору на 2022-2025г.г. Муниципального
автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 3
Мальшевского городского округа**

Утвержден на общем собрании работников
Протокол № 2 от «02» сентября 2024г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Асбестовский центр занятости»

«24» сентября 2024г.

Запись за № 21-А

Дополнительное соглашение
к Коллективному договору на 2022-2025г.г. Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3
Малышевского городского округа

от 02.09.2024г.

Работодатель в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 3 Малышевского городского округа Е.И.Самиховой, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 3 Малышевского городского округа, в лице председателя Совета трудового коллектива Квашниной И.В. действующей на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от 30.08.2024г. № 1), с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа следующие изменения:

1.1. Раздел 2 «Обязательства сторон в области социально-трудовых и социально-экономических отношений» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа дополнить пунктом 2.1.17 следующего содержания:

«2.1.17. Принимать положение об аттестации на соответствие занимаемой должности работников образовательной организации, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности».

1.2. Раздел 3 «Оплата труда, выплата компенсаций» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа дополнить пунктом 3.11.7 следующего содержания:

«Пункт 3.11.7. При временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации».

1.3. Пункт 3.15. раздела 3 «Оплата труда, выплата компенсаций» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа дополнить абзацем следующего содержания:

«В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в учреждении по должности

"советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», ему производится повышение размера ставки заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную по другой педагогической должности».

1.4. Пункт 3.18. раздела 3 «Оплата труда, выплата компенсаций» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа изложить в следующей редакции:

«3.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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».

1.5. В пункте 4.1.3. Раздела 4 «Повышение квалификации, профессиональная подготовка, гарантии содействия занятости» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа слова «-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)» заменить на слова «-предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до пенсии)».

1.6. Пункт 4.1.5. Раздела 4 «Повышение квалификации, профессиональная подготовка, гарантии содействия занятости» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа изложить в следующей редакции:

«4.1.5. «Организовать систему наставничества в учреждении и закрепить приказом руководителя наставника для молодого специалиста, для вновь принятого работника (без наличия квалификационной категории). За выполнение работы по наставничеству наставнику на период ее выполнения устанавливается доплата, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты определяется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения».

1.7. Пункт 4.2.6. Раздела 4 «Повышение квалификации, профессиональная подготовка, гарантии содействия занятости» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа дополнить абзацем следующего содержания: «Освободить работника от работы на время получения дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных

образовательных технологий по направлению работодателя с сохранением заработной платы».

1.8. Наименование Приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Малышевского городского округа» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа изложить в новой редакции «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа».

2. Приложение № 7 «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 3» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа изложить в новой редакции.

3. Приложение № 8 «Положение о порядке установления и размерах выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 3» Коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа изложить в новой редакции.

4. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

7. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора, вступает в силу с момента подписания его сторонами и распространяет свои действия на правоотношения, возникшие с 02.09.2024г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от 02.09.2024г. № 65/лс
Директор МАОУ СОШ № 3

Е.И.Самихова

С учетом мотивированного мнения СТК
(протокол от 02.09.2024г. № 2
Председатель СТК

И.В.Квашнина

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 3

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 3 (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования администрации Малышевского городского округа, утвержденного постановлением главы Малышевского городского округа от 21.02.2017г. № 118-ПГ «О внесении изменений в постановление главы Малышевского городского округа от 25.01.2017г. № 34-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции учредителя осуществляются Управлением образования Малышевского городского округа» (с изменениями в ред. постановления главы Малышевского городского округа от 27.06.2017г. № 545-ПГ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с

учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

1.5. 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.

При применении к работнику мер дисциплинарного взыскания премирование работника по итогам за текущий месяц не производится.

1.6. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.9. В целях социальной защищенности работников учреждения, достижения целевых показателей и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, при условии экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения может быть дополнительно распределена стимулирующая выплата за качество выполняемых работ по итогам квартала и (или) финансового года. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется с учетом фактических результатов его работы.

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим положением и локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения СТК, и коллективным договором.

1.10. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется по приказу работодателя. Стимулирующие выплаты по результатам работы при осуществлении им педагогической деятельности определяется в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

1.11. Конкретный размер стимулирующей выплаты работнику определяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с показателями, установленными настоящим Положением, и устанавливается приказом руководителя. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат осуществляется Советом трудового коллектива.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам по установленным показателям на определенный срок или разово при условии качественного выполнения работ. Если указанные условия работником не выполняются, стимулирующие выплаты ему не могут быть начислены.

При некачественном выполнении работ приказом руководителя может быть «снята» ранее установленная на определенный период ежемесячная стимулирующая выплата. Руководитель не имеет права «снимать» уже начисленные стимулирующие выплаты работнику в качестве меры дисциплинарного взыскания.

2.2. К выплатам за **интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения 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 государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

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

Ежемесячная стимулирующая выплата, установленная в абсолютном размере на определенный период, производится исходя из фактически отработанного времени.

Стимулирующие выплаты за **интенсивность и высокие результаты работ** устанавливаются по следующим показателям:

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (руб.)
1	Подготовка выпускников к ГИА	По предметам, обязательным к ГИА	1200 руб. в выпускном классе (сентябрь-май)
		По предметам, выбранными учащимися к ГИА	1-5 чел. -300 руб. 6-10 – 500 руб. 11-15 – 700 руб. 16-20 – 900 руб. 21 и более – 1100 руб. (февраль-май)
2	Сложность, напряженность, особый режим и график работы	Организация учебного процесса в 1 классе (с учетом адаптации детей)	1000 руб. ежемесячно
		Преподавание в полном классе учебных дисциплин, при проведении которых предусматривается деление на группы (при условии более 20 человек)	200 руб. в месяц за 1 час недельной нагрузки
		Проведение учебного процесса с переходом из здания в здание	100 руб. в месяц из расчета за 1 переход в неделю согласно расписанию
		Условия повышенной опасности при проведении практической части уроков технологии в 5-7 классах (работа на станка, ручная обработка материалов, кулинария)	из расчета 300 руб. в месяц за проведение уроков в одном классе
		Условия сложности и повышенной опасности при выполнении практической части на уроках физической культуры	из расчета 500 руб. в месяц за 1 ставку
		Реализация АООП для детей с ОВЗ	200 руб. в месяц за 1 час недельной нагрузки АООП
		Работа по образовательной программе углубленного уровня	200 руб. в месяц за 1 час недельной нагрузки

		Своевременная и качественная подготовка отчетности и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	300-1000 руб. с учетом объема и сложности
		Своевременное оформление и обработка значительного объема новых поступлений/списание (учебников, учебного оборудования, и др.)	300-500 ед.. в месяц – 300 501-800 ед. – 500 801-1000 ед. – 800 Более 1000 ед. – 1000
3	Реализация авторских программ	В период внедрения	ежемесячно по общеобразовательной программе – 1000. по программе дополнительного образования - 500
4	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	Качественная подготовка школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях, весеннему снеготаянию и пр.	500-3000 с учетом объема выполненной работы
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	500-3000 с учетом сложности и объема выполненной работы
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	300-10000 с учетом объема и сложности
5	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место –1500 2 место - 1250 3 место – 1000 или участие - 500
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	500
		Работа в качестве эксперта, в рабочих группах, школьных комиссиях	300 за вид деятельности
6	Разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования	Предоставление разработанного проекта (сценария)	500
		Активное участие в реализации проектов (мероприятий)	500
		Классный коллектив - победитель общешкольного проект в номинации «Класс года»	2000 (классному руководителю)

Размер стимулирующей выплаты, определяющей учет выполненной работы, ее объем и сложность, определяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

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 ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 10 процентов;

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

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (СТК).

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

Стимулирующие выплаты **за качество выполняемых работ** по итогам квартала и(или) финансового года (при условии экономии фонда оплаты труда) устанавливаются по следующим показателям:

- высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования;
- высокие результаты обучающихся в учебной и внеурочной деятельности;
- высокие результаты деятельности учреждения;
- вклад в работу с одаренными детьми;
- вклад в работу по реализации программ (проектов) по сохранению и укреплению здоровья детей;
- вклад в организацию и проведение внеурочной деятельности обучающихся и части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (представление результатов)
- высокие результаты работы при осуществлении классного руководства (отсутствие нарушений обучающимися класса требований правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов для обучающихся (по итогам ВШК за квартал/год),

2.4. К выплатам **за стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы в учреждении.

При установлении работникам учреждения ежемесячных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы или иной деятельности в данном учреждении. В стаж непрерывной работы засчитывается время предыдущей работы или иной деятельности в данном учреждении. Исчисление стажа непрерывной работы в учреждении определяется без учета отпуска по уходу за ребенком и длительного отпуска сроком до одного года.

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

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя в соответствии с настоящим Положением с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При недостаточности финансовых средств стимулирующая выплата за

стаж непрерывной работы, выслугу лет, установленная на определенный период, может быть приостановлена по приказу руководителя

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работнику приказом директора при исчислении стажа на начало учебного года (в течение учебного года не пересматривается) при условии качественного выполнения работ по показателям:

№ пп	Показатель	Условия	Размер (руб.)
1	Непрерывный стаж работы в данном учреждении (без учета отпуска по уходу за ребенком и длительного отпуска сроком до 1 года)	От 3 до 5 лет	500
		От 5 до 10 лет	800
		От 10 до 15 лет	1100
		От 15 до 20 лет	1400
		От 20 до 25 лет	1700
		25 лет и более	2000

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

Премиальные выплаты по итогам работы отражают эффективность деятельности работника по итогам учебного года, учебной четверти, текущего месяца. Критерии и показатели премиальных выплат по итогам работы, установленные настоящим Положением, конкретизируются работодателем в отношении каждого работника. Каждому работнику из общего перечня выбираются показатели эффективности деятельности, достижения которых работодатель ожидает именно от него. В трудовом договоре с работником указывается, какой размер стимулирующей выплаты может быть им получен в случае выполнения всех определенных для него лично показателей эффективности деятельности. В случае выполнения работником не всех определенных для него показателей эффективности размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период рассчитывается пропорционально количеству выполненных показателей.

2.5.1. для педагогических работников:

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (руб.)
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Реализация программ (мероприятий) с выездом групп учащихся	Руководителю - 1500 сопровождающему – 1000 (в день)
		Сопровождение обучающихся при реализации конкурсных проектов, рекомендованных учреждением (подготовка и направление материалов)	500
		Активное участие обучающихся в социально-значимых проектах и мероприятиях	300 за мероприятие (проект)
		Представление общественности мероприятий с участием обучающихся	500
		Доля участников (количество участия) в конкурсных мероприятиях разного уровня, от общего количества обучающихся школы	не ниже 30% - 500 не ниже – 50% - 1000 70% и более – 1500
2	Организация (участие) системных	Участие в проведении фундаментальных, прикладных и	Участие – 200 руб.; Проверка работ – 20 руб. за 1 работу

	исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	других исследований	
		Проведение мероприятий в рамках исследований качества образования, социально-педагогических и социально-психологических исследований	300
		Участие в апробации методик оценки качества образования	200 за класс (группу)
		Доля обучающихся, охваченных психолого-педагогической (социально-педагогической) работой, не менее 30%	500
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов и высокие показатели (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Высокие результаты при проведении контрольных мероприятий (ДКР, ВПР, РТ, контрольные срезы и т.п.) -отсутствие неудовлетворительных результатов - качество обученности более 50%	500 500
		Отсутствие отрицательных результатов ГИА по обязательным предметам по итогам основного периода	1500 за выпускной класс
		Отсутствие отрицательных результатов ГИА по предметам по выбору обучающихся по итогам основного периода	до 4 чел. -300 5-10 - 500 11-15 -700 16 и более - 1000
		Высокие результаты ГИА выпускников 11 класса	От 80 до 99 баллов –1000 100 баллов – 2000 (за каждого обучающегося)
		Высокие результаты ГИА выпускников 9 класса	% полученного балла не менее 80 от максимального – 500 (за каждого обучающегося)
		Техника чтения соответствует требованиям – 100% (по итогам года)	500
		Положительная динамика доли обучающихся, техника чтения которых соответствует требованиям (по итогам года)	1% - 100
		Соответствие результатов внутришкольной системы оценки и внешних оценочных процедур не менее 80%	500
		Качество обученности по предметам (по итогам учебной четверти): 1 группа - математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия; 3 группа – изо, музыка, физическая культура, ОБЖ, технология, учебные предметы из области ОРКСЭ, ОДНК; 2 группа – остальные предметы	40-60% - 500 более 60% - 1000 80-90% - 500 более 90% - 1000 60-80% - 500 более 80% - 1000
		Положительная динамика качества обучения (по итогам 2,3,4 четверти)	1% - 50

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, охваченных просветительно-профилактической работой, не ниже 10%	500
		Организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, досуговых мероприятий, проектной деятельности	200 за мероприятие
		Участие учителей-предметников в работе родительских собраний, СПП	300
		Организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей, индивидуальная профилактическая работа с семьей	300
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Подготовка победителей и призеров Всероссийского этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 10000руб. наличие призеров – 5000 руб. (за каждого)
		Подготовка победителей регионального этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 5000 руб. наличие призеров – 3000 руб.(за каждого)
		Подготовка победителей и призеров муниципального этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 500 руб. наличие призеров -300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров интеллектуальных конкурсов (игр), предметных олимпиад, рекомендованных учреждением	наличие призеров - 300 наличие победителей – 500 участие - 200
		Активное участие в конкурсах, соревнованиях и др.	300
		Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных творческих конкурсов	Независимо от уровня: командное участие - 1 место – 1000 2 место – 700. 3 место – 500 личное первенство - 1 место – 500 2 место – 400 3 место – 300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, конференций, смотров разного уровня (при очном участии)	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 2000 муниципальный –1000. школьный (победители) - 500
		Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований разного уровня	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 1000 муниципальный – наличие победителей: командное первенство – 500; личное первенство – 100 (за каждого)

6	Участие в коллективных педагогических проектах (команда вокруг класса, интегрированные курсы, виртуальной класс и др.)	Участие в проекте	300
		Руководство проектом	500
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Проявление педагогами инициативы и ответственности при подготовке ООП, участие в рабочих группах (предоставление проекта документа)	1000
		Разработка, своевременность и качество предоставленных рабочих программ	500
		Посещаемость обучающимися курсов по выбору, занятий по программам дополнительного образования (по итогам четверти) не менее 90% (с учетом уважительных причин)	500
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ	300
		Доля участников в сдаче норм ГТО не менее 50% от обучающихся класса	50-80% - 300 Более 80%- 500
		Сдача норм ГТО на знак золотого уровня	500 за каждого
		Охват горячим питанием (для начальных классов– горячими завтраками) соответствует установленному областному показателю	500
		Охват горячим питанием за родительскую плату выше среднего показателя по школе	500
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Высокий уровень содержания учебного кабинета (по итогам осмотра)	1000
		Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды (оформление материалов музея, кабинета, отдельных помещений, информационных стендов и пр.)	Обновление – 500 Оформление нового - 1000
		Качественное ведение страницы школьного сайта, официальной страницы в ВК (систематическое обновление, своевременное предоставление информации, ее актуальность и пр.), размещение информации о деятельности учреждения в печатных изданиях СМИ	1-3 статьи – 300 4 и более - 500

10	Непрерывность профессионального развития учителя	Представление (очное) общественности профессионального мастерства (открытые уроки и мероприятия, проведение мастер-классов, участие в педагогических чтениях, организация семинаров, круглых столов и пр.)	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Областной – 2000 Всероссийский-3000
		Участие педагогов в дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.), вебинарах, организованное учреждением	100
		Участие (очное) педагогов в конкурсах педагогического мастерства	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Городской - 1000 Областной – 2000 Всероссийский-5000
		Победа в конкурсе педагогического мастерства (при очном участии)	Школьный уровень – 700 Территориальный – 1000 Городской - 2000 Областной – 5000 Всероссийский-7000
		Призер конкурса педагогического мастерства (при очном участии)	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Городской - 1000 Областной – 3000 Всероссийский-5000
		Повышение квалификации, включая дистанционное обучение, при выполнении основных обязанностей (по направлению работодателя)	до 40 часов – 500 41-79 часов – 750 80 и более часов - 1000
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков исполнения документов	400
		Отсутствие замечаний по результатам проверки классных журналов, в т.ч. в электронном виде	400
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательных отношений	200

2.5.2. Для заместителей директора по учебно-воспитательной (воспитательной) работе

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, трудового законодательства, требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний, предписаний надзорных (контролирующих) органов по итогам контрольных проверок различного уровня	муниципальный уровень – 5% областной - 10% разово
		Своевременное оформление служебных документов и трудовых отношений с работниками при выполнении ими дополнительных работ	1%

	и комплексной безопасности	Отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	2%
		Проведение мероприятий, направленных на обеспечение безопасности учреждения	1%
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Организация работы органов управления учреждением	2% за вид работы
		Участие в работе органов управления учреждением	1% за вид работы
3	Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством предоставляемых услуг	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством образовательных услуг более 80%	1%
		Результаты независимой оценки системы образования	более 80% - 1% более 90% - 2%
4	Информационная открытость	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОО на ее официальном сайте, своевременное пополнение сайта	1%
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ТКДНиЗП	1%
		Проведение профилактических мероприятий	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Посещение (патронаж) семей	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Отсутствие обучающихся, не посещающих школу и допускающих пропуски уроков без уважительных причин более 30%	1%
		Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися в период реализации образовательных программ и проводимых мероприятий	1%
6	Реализация социокультурных проектов	Реализация социокультурных проектов на уровне учреждения; участие в социокультурных проектах, акциях разного уровня; организация работы школьного музея, театра, научных обществ и т.п.	1% за проект (мероприятие)
		Участие педагогического коллектива ОУ в мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	1-5 меропр. – 1% более 5 меропр. – 2%
		Участие воспитанников ОУ в мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	1-5 меропр. – 1% более 5 меропр. – 2%
7	Работа с кадрами	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, в % отношении от общего количества	1%

		аттестованных педагогических работников (на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории) не ниже 70%	
		Наличие педагогов повысивших квалификационную категорию	2%
		Работа с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогическими работниками (при наличии приказа о закреплении наставника)	до 5 чел. – 1% 6 и более чел. – 2%
		Внедрение в образовательный процесс инновационной деятельности (нововведений); организация работы учреждения как экспериментальной площадки	2%
		Представление общественности профессионального педагогического мастерства (организация и проведение семинаров, круглых столов, дней открытых дверей и пр.)	1% за мероприятие
		Организация участия педагогических работников в конкурсах, выставках, соревнованиях разного уровня	1% за мероприятие
		Организация участия педагогов в вебинарах, дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.)	1%
		Наличие педагогов, являющихся победителями, призерами профессиональных конкурсов, рекомендованных учреждением	2%
		Участие в конкурсах среди образовательных организаций, грантовая деятельность	Участие – 10% Получение гранта - 20%
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Сопровождение программ и организация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	1% за программу
		Участие ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Результативность участия ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Наличие победителей – 2% наличие призеров – 1%
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Сопровождение программ и организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей на уровне ОО	1% за программу (мероприятие)
		Организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	2%
10	Организация физкультурно-	Участие обучающихся в спортивных мероприятиях разного уровня	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%

	оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Доля обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО, от общего числа обучающихся более 30%	1%
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие индивидуальных программ реабилитации детей с ОВЗ (ИПР)	1% за программу
		Сопровождение обучения на дому	1% за обучающегося
		Наличие и сопровождение обучающихся по индивидуальным учебным планам	1%
		Сопровождение обучающихся по адаптированным образовательным программам	1% за программу
12	Реализация программ дополнительного образования на базе учреждения	Наличие программ дополнительного образования детей на базе ОО	1%
		Сетевое взаимодействие (при наличии договора)	1%
		Охват услугами дополнительного образования детей в ОО не менее 50%	1%
		Расширение спектра платных образовательных услуг, привлечение внебюджетных средств	2% за услугу
13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Организация и проведение мероприятий по предпрофильной подготовке, профориентационной работе	2%
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика успеваемости обучающихся или 100% успеваемость по итогам четверти (в сравнении с предыдущим периодом)/года	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Положительная динамика качества обученности по итогам четверти (в сравнении с предыдущим периодом)/года	1% ежемесячно
		Организация и проведение ВПР	1%
		Положительная динамика победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников по каждому этапу	2% ежемесячно
15	Результаты государственной итоговой аттестации	Доля обучающихся 9–х классов, допущенных к ГИА - 100 %	1% ежемесячно
		Доля обучающихся 11–х классов, допущенных к ГИА -100 %	1% ежемесячно
		Доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку и математике, в общей численности выпускников, сдававших ОГЭ по данным предметам	1% ежемесячно
		Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку и математике, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по данным предметам	1% ежемесячно
		Доля участников ЕГЭ, сдавших хотя бы один предмет на высоком уровне (80	более 35% - 2% от 20% до 35% - 1%

		баллов и выше)	
		Наличие «золотых» медалистов	1% ежемесячно
17	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов	2%
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	2%
		Отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных обращений граждан и работников, замечаний руководителя	2%

2.5.3. Для руководителя центра «Точка роста»

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Высокий уровень организации и контроля работы подразделения	Отсутствие замечаний по результатам ВШК	5%
		Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	10%
		Укрепление и развитие материальной базы учреждения (качественная подготовка документов для заключения договорных отношений, своевременное обеспечение работников расходными материалами и их списание)	3%
		Обеспечение бесперебойного функционирования и качественного контроля работы подразделения (своевременное и качественное оформление документов при замене отсутствующего работника, контрольные мероприятия)	1% за мероприятие
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3%
		Обобщение и распространение опыта работы, проведение мастер-классов, библиотечных уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, родительских собраниях и пр.	2% за мероприятие
		Отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	1%
		Сетевое взаимодействие (при наличии договора)	1%
2	Качественное выполнение и разнообразие форм информационной работы	Создание и пополнение электронных баз данных (мониторинг, электронные картотеки, базы данных, пр.), применение в работе электронных информационных систем	3%

		Оформление информационных стендов, выставок, издание буклетов, информационных листов и др. Своевременное обновление и пополнение страницы школьного сайта, официальной страницы ВК	1% за мероприятие
3	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	Спонсорская помощь в ремонте, пополнение МТБ учреждения за счет внебюджетных средств, поступление средств от приносящей доход деятельности	3%
		Организация и сопровождение платных услуг	2% за услугу
4	Работа с кадрами	Организация участия педагогических работников в конкурсах, выставках, соревнованиях разного уровня	1% за мероприятие
		Организация участия педагогов в вебинарах, дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.)	1%
		Наличие педагогов, являющихся победителями, призерами профессиональных конкурсов, рекомендованных учреждением	2%
		Участие в конкурсах среди образовательных организаций, грантовая деятельность	Участие – 10% Получение гранта - 20%
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	1-3 мер. - 1% более 3 – 2%
		Результативность участия ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Наличие победителей – 2% наличие призеров – 1%
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%

2.5.4. для педагога-психолога, социального педагога

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (руб.)
1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Проведение социально-педагогических и социально-психологических исследований	300
		Доля обучающихся, охваченных психолого-педагогической (социально-педагогической) работой, не менее 30%	500

2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, охваченных просветительско-профилактической работой, не ниже 10% (от подлежащих к участию)	500
		Организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей, индивидуальная профилактическая работа с обучающимися (семьей)	300 (при наличии плана индивидуальной работы)
		Посещение семей обучающихся, состоящих на разных видах учета	300 (за рейд)
3	Эффективность деятельности педагога	Участие в работе СПП, ППК, КДНиЗП, родительских собраниях и т.п.	300
		Участие в работе школьной медиаслужбы	300 (за 1 случай)
		Качественное ведение установленной документации (по результатам ВШК)	500
		Организация профилактических, коррекционных и др. мероприятий	300 (за мероприятие)
		Психологическое сопровождение ГИА выпускников	300 (за мероприятие)
4	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Активное участие в конкурсах, соревнованиях и др.	300
		Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных творческих конкурсов, фестивалей, конференций, смотров разного уровня	Независимо от уровня: командное участие - 1 место – 1000 2 место – 700. 3 место – 500 личное первенство - 1 место – 500 2 место – 400 3 место – 300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, конференций, смотров разного уровня (при очном участии)	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 2000 муниципальный – 1000. школьный – 500 (победители)
5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Проявление педагогами инициативы и ответственности при подготовке ООП, участие в рабочих группах (предоставление проекта документа)	1000
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды (оформление материалов музея, кабинета, отдельных помещений, информационных стендов и пр.)	Обновление – 500 Оформление нового - 1000
		Качественное ведение страницы школьного сайта, официальной страницы в ВК (систематическое обновление, своевременное предоставление информации, ее	1-3 статьи – 300 4 и более - 500

		актуальность и пр.), размещение информации о деятельности учреждения в печатных изданиях СМИ	
7	Непрерывность профессионального развития учителя	Представление(очное)общественности профессионального мастерства (открытые уроки и мероприятия, проведение мастер-классов, участие в педагогических чтениях, организация семинаров, круглых столов и пр.)	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Областной – 2000 Всероссийский-3000
		Участие педагогов в дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.), вебинарах, организованное учреждением	100
		Участие (очное) педагогов в конкурсах педагогического мастерства	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Городской - 1000 Областной – 2000 Всероссийский-5000
		Победа в конкурсе педагогического мастерства (при очном участии)	Школьный уровень –700 Территориальный – 1000 Городской - 2000 Областной – 5000 Всероссийский-7000
		Призер конкурса педагогического мастерства (при очном участии)	Школьный уровень – 500 Территориальный – 700 Городской - 1000 Областной – 3000 Всероссийский-5000
		Повышение квалификации, включая дистанционное обучение, при выполнении основных обязанностей (по направлению работодателя)	до 40 часов – 500 41-79 часов – 750 80 и более часов - 1000
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков исполнения документов	400
		Отсутствие замечаний по результатам классных журналов, в т.ч. в электронном виде	400
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательных отношений	200

2.5.5. Для заместителя директора по административно-хозяйственной работе, руководителей структурными подразделениями (заведующий учебными мастерскими, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством)

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Высокий уровень организации и контроля	Отсутствие замечаний по результатам ВШК	5%
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	10%

	работы подразделения	надзорных (контролирующих) органов	
		Укрепление и развитие материальной базы учреждения (своевременное обеспечение работников расходными материалами и их списание)	2%
		Своевременное и качественное заключение договоров, необходимых для функционирования здания. Работа с подрядчиками в соответствии с заключенными договорами.	2%
		Исполнение плана ФХД: по итогам квартала - отклонение не более 5%; по итогам года – не более 2%	3%
		Обеспеченность учебного плана учебниками– 100%	5%
		Обеспечение бесперебойного функционирования и качественного контроля работы подразделения (своевременное и качественное оформление документов при замене отсутствующего работника, контрольные мероприятия)	1% за мероприятие
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций)	3%
		Повышение энергетической эффективности	3%
		Обобщение и распространение опыта работы, проведение мастер-классов, библиотечных уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, родительских собраниях и пр.	2% за мероприятие
2	Качественное выполнение и разнообразие форм информационной работы	Создание и пополнение электронных баз данных (мониторинг, электронные картотеки, базы данных, пр.), применение в работе электронных информационных систем	3%
		Оформление информационных стендов, выставок, издание буклетов, информационных листов и др. Своевременное обновление и пополнение страницы школьного сайта.	1% за мероприятие
3	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	Спонсорская помощь в ремонте, пополнение МТБ учреждения за счет внебюджетных средств, поступление средств от приносящей доход деятельности	3%
		Организация и сопровождение платных услуг	2% за услугу
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%

2.5.6. Для работников бухгалтерии

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (%) должностного оклада)
1	Качественное ведение бухгалтерского учета	Качественная и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (годовой, квартальной, месячной)	Месячной, квартальной – 5% годовой – 10%
		Отсутствие замечаний по нарушению финансовой дисциплины, предписаний надзорных органов по итогам проверок	10%
		Качественное и своевременное ведение внебюджетной деятельности	5%
2	Ведение дополнительной экономической работы	Высокий уровень и оперативность при выполнении финансово-экономических расчетов, проведении экономического анализа. Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов планов ФХД	5%
		Предоставление расчетов и выбор информации по документации прошлых лет, расчет справок	5%
		Расчет калькуляции платных услуг	5%
3	Эффективность использования бюджетных средств	Охват горячим питанием, соответствующем показателю муниципального задания;	3%
		Охват горячим питанием, соответствующему областному показателю	5%
		Осуществление качественного контроля за организацией питания и своевременным оформлением документации с предоставлением фиксированного результата (аналитическая справка, акт, регистрация в журнале контроля и др)	5%
		Исполнение плана ФХД в соответствии с установленными процентным показателем: по итогам квартала - отклонение не более 5%; по итогам года – не более 2%	5%
4	Высокий исполнительской дисциплины уровень	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%

2.5.7. Для учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (%) должностного оклада)
1	Высокое качество подготовки и выполнения работ	Качественное ведение установленной документации	5%
		Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов	5%
		Своевременное и качественное оформление трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками	5%
		Качественная подготовка лабораторного (компьютерного) оборудования к практическим работам, его систематизация	10%
		Своевременность и полнота размещения информации на официальном сайте учреждения	5% для ответственного за сайт
2	Качественное выполнение информационной работы	Осуществление своевременного и качественного контроля за приемом и передачей информации, в т.ч. в электронном виде, соблюдением сроков исполнения документации	5%
		Применение в работе электронных информационных систем	5%
		Использование кабинета информатики во внеурочной деятельности	5%
3	Высокий уровень организации и контроля работы по вопросам охраны труда	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	10%
		Отсутствие замечание по итогам административно-общественного контроля и ВШК	5%
		Своевременное выполнение мероприятий по охране труда (обучение работников и проверка знаний требований охраны труда, проведение инструктажей, СОУТ, контрольные мероприятия)	5%
		Своевременное и качественное оформление документации по проведению периодических медицинских осмотров работников, контроль соблюдения сроков работниками	5%
		отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	5% для специалиста по ОТ
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового	5%

		распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	
--	--	---	--

2.5.8. по профессиям рабочих и обслуживающего персонала

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (руб.)
1	Высокое качественное выполнения работ	Отсутствие замечаний по содержанию закреплённого участка и при выполнении должностных обязанностей (при организации дежурства, осуществлении пропускного режима, оперативность и качественное выполнения заявок по устранению неполадок)	10%
2	Надлежащее соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм	Соблюдение требований по хранению и применению инвентаря и оборудования, содержанию рабочего места, использованию средств индивидуальной защиты (по результатам текущего контроля)	10%
		Проведение карантинных мероприятий	10%
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	10%

2.5.4. 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 учреждения применяется **единовременное премирование** работников учреждения:

- 1) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой руководителя отдела образования Малышевского городского округа, главы Малышевского городского округа – 1000 руб.;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 руб.;
- 3) при награждении Почетной грамотой, государственными наградами и наградами Свердловской области – 2000 руб.;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя – до 3000 руб.;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет):
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 3 до 10 лет – 1000 руб.;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 10 до 25 лет – 3000 руб.;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении более 25 лет – 5000 руб.
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости:
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 10 до 25 лет – 30% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении более 25 лет – в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением:

- при стаже работы в данном учреждении от 5 до 15 лет - в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- при стаже работы от 15 лет до 25 лет – в размере 70% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- при стаже работы более 25 лет – в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

Единовременное премирование устанавливается приказом руководителя на основании представления (ходатайства) Совета трудового коллектива.

2.5.5. Материальная выплата производится работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях: длительная болезнь, смерть родственников (муж, жена, родители, дети), чрезвычайные ситуации и для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение на основании письменного обращения работника в СТК. Размер материальной выплаты определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия в учреждении денежных средств и качественных показателей деятельности данного работника. Размер материальной помощи устанавливает работодатель. Выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения по ходатайству СТК.

Разовый размер материальной помощи устанавливается в соответствии локальным нормативным актом учреждения и условиями Коллективного трудового договора.

3. Процедура распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются специальной Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), назначаемой ежегодно приказом руководителя учреждения в количестве не менее 5 человек из представителей работников учреждения и представителей Совета трудового коллектива (по представлению СТК). В комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда могут быть включены представители родительской общественности (по представлению Совета родителей).

Заседание комиссии проводится ежемесячно. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствовало более 50% ее представителей. Решение Комиссии считается принятым большинством голосов.

3.2. Заместители руководителя учреждения по учебно-воспитательной (воспитательной) работе представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности педагогических работников учреждения, являющихся основанием для их премирования (мониторинг профессиональной деятельности) по итогам месяца (учебной четверти, учебного года) в срок до 25 числа месяца. Представители администрации школы могут присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Работник имеет право самостоятельно направить информацию в соответствии с утвержденными критериями.

Информация на заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующего структурным подразделением, специалистов, подчиненных непосредственно руководителю, предоставляется самим работником в соответствии с установленными критериями в срок до 23 числа месяца, рассматривается руководителем и направляется в Комиссию в срок до 25 числа месяца.

Информацию на работников по профессиям рабочих и обслуживающий персонал представляют заместитель директора по АХР и руководитель структурным подразделением (учебными мастерскими) в срок до 25 числа месяца.

Информация на работников учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих составляется непосредственно самим работником в соответствии с установленными критериями и подписывается его непосредственным руководителем и направляется в комиссию в срок до 25 числа месяца.

Размер стимулирующего фонда на месяц указывается в справке главного бухгалтера, которая направляется председателю комиссии.

3.3. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется Комиссией на основе показателей и критериев эффективности работы по итогам за текущий месяц с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Заседание Комиссии проводится в период с 25 по 29 чисел месяца. Протокол заседания комиссии направляется руководителю не позднее 29 числа текущего месяца.

Члены комиссии несут персональную ответственность за соблюдение требований трудового законодательства и настоящего Положения при распределении стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании протокола Комиссии.

3.5. При расчетах размера стимулирующих выплат, превышающих установленный месячный фонд, Комиссия имеет право применить понижающий коэффициент в процентном отношении к рассчитанному размеру.

3.6. При условии экономии фонда оплаты труда, в целях социальной защищенности работников учреждения и достижения целевых показателей работникам учреждения дополнительно распределяется стимулирующая выплата за качество выполняемых работ по итогам квартала и (или) в конце финансового года. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется по решению Комиссии с учетом фактических результатов его работы по показателям за качество выполняемых работ, установленным настоящим положением.

3.7. При условии экономии годового фонда оплаты труда для распределения стимулирующей выплаты проводится внеочередное заседание Комиссии.

4. Заключительные положения

4.1. Вопросы, не урегулированные Положением, регулируются Трудовым законодательством и Коллективным трудовым договором.

4.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения в Положение утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (СТК).

4.3. Разногласия рассматриваются по заявлению работника в школьной конфликтной комиссии и регулируются в соответствии с действующим законодательством.

.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом от 02.09.2024г. № 65/лс

Директор МАОУ СОШ № 3

Е.И.Самихова

С учетом мотивированного мнения СТК
(протокол от 02.09.2024г. № 2

Председатель СТК

И.В.Квашнина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и размерах выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 3

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления и размерах выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 3 (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования администрации Малышевского городского округа, утвержденного постановлением главы Малышевского городского округа от 21.02.2017г. № 118-ПГ «О внесении изменений в постановление главы Малышевского городского округа от 25.01.2017г. № 34-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции учредителя осуществляются Управлением образования Малышевского городского округа» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок определения и размер доплат (компенсационных выплат) при установлении заработной платы работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 Малышевского городского округа (далее – учреждение). Положение утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (далее - СТК).

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

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Для работников учреждения 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).
- 2.2. 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.

2.3. Выплата работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50% рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.4. Всем работникам учреждения 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».

2.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

При временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

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

руководителя: ответственные и уполномоченные лица по охране труда и техники безопасности, инспекторы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, правил пожарной безопасности, защиты прав детей и других дополнительных видов работ в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

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

2.8. Работникам учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем учреждения на основании нормативного акта Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта учреждения.

2.9. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя в соответствии с настоящим Положением.

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.

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

2.11. 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.

3. Доплаты за увеличение объема работ

3.1. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за дополнительные виды работ и могут быть постоянного, временного или разового характера.

Доплаты постоянного характера определяются тарификационной комиссией в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются приказом руководителя на учебный год. Размеры доплата определяются из расчета за полный месяц.

Отдельные виды доплат устанавливаются непосредственно руководителем учреждения на период выполнения данного вида работ в соответствии с настоящим Положением. Размер доплаты на срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Разовая доплата устанавливается руководителем в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата на основании представления (служебной записки) заместителя директора, руководителя структурного подразделения.

Доплаты за дополнительные виды работ устанавливаются приказом руководителя учреждения и могут выражаться как в процентном соотношении, так и фиксированной суммой, не превышающей установленный размер.

3.2. Доплата за классное руководство устанавливается педагогическому работнику одновременно с возложением на него обязанностей классного руководителя при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации) и составляет 2700 руб. в месяц. Данная доплата не зависит от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, отмена или уменьшение размера доплаты за классное руководство, установленной педагогическим работникам учреждения.

3.3. Размер доплаты за проверку письменных работ (включая творческие работы) определяется в процентном соотношении к должностному окладу с учетом группы сложности по учебным предметам:

Группа сложности	Наименование учебных предметов (дисциплин)	Размер доплаты
1 группа	русский язык, литература	11%
2 группа	математика	9%
3 группа	Начальные классы	8%
4 группа	естественные и общественные дисциплины (физика, химия, биология, естествознание, астрономия, обществознание, история, география и др.), информатика, иностранный язык	6%
5 группа	технология, черчение, искусство (изо, музыка, МХК и др.), ОБЖ, ОРКСЭ, ОДНК	5%

3.4. Доплата за заведование учебными кабинетами определяется в размере 500 руб., учебными кабинетами для проведения уроков технологии в учебных мастерских – 750 руб.

3.5. Доплата за заведование учебно-опытным участком устанавливается на период март-сентябрь в размере 1500 руб.

3.6. Доплаты за руководство творческими рабочими группами, группами профессионального общения, методическими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями устанавливаются в размере 500 руб.

3.7. Доплата за выполнение функций куратора класса устанавливается в размере установленной доплаты за классное руководство на период выполнения данных функций (в соответствии с п. 3.2.)

3.8. Доплата за выполнение функций координатора, куратора проекта в размере до 2000 руб. (в зависимости от объема и сложности)

3.9. Доплата за выполнение функций куратора:

- куратора индивидуальных проектов обучающихся определяется из расчета 200 руб. за один проект, при индивидуальном обучении на дому – из расчета 240 руб. за один проект;
- куратора детских творческих, интеллектуальных, патриотических и иных объединений обучающихся в размере 500 руб.

3.10. Доплата за внедрения инновационных технологий: в первый год - в размере 50% должностного оклада (ставки), во второй – 30% должностного оклада (ставки).

3.11. Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам определяется из расчета 50 руб. в месяц за 1 час недельной нагрузки

3.12. Доплата за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, профессиональных проб в размере до 1000 руб. (в зависимости от объема, сложности, количества предприятий и пр.)

3.13. Доплата за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации в размере до 20% должностного оклада.

3.14. Доплата за выполнение функций наставника:

- «учитель-учитель» - наставника молодого специалиста или вновь принятого учителя (с опытом работы менее 5 лет) в первый год – 500 руб., второй год – 300 руб.;
- «учитель-ученик» - наставника обучающегося – 500 руб. за 1 ученика.

3.15. Доплата за выполнение функций руководителя педагогической практики (студентов учебных заведений) – 1000 рублей за практику продолжительностью 1 (один) месяц.

3.16. Доплата за печать аттестатов (других документов установленного образца) с использованием программного обеспечения – 100 руб. за 1 документ.

3.17. Доплата за руководство детскими общественными организациями (отделениями общественных организаций) – в размере 20% должностного оклада.

3.18. Доплата за обеспечение деятельности (заведование) детских центров, созданных в учреждении – в размере 10% должностного оклада.

3.19. Доплаты за выполнение работ по поручению руководителя (выполнение общественных поручений, связанных с учебно-воспитательным процессом, виды деятельности, направленные на реализацию образовательной программы учреждения, и другие виды работ, не входящих в

должностные обязанности) определяется в процентах к окладу (должностному окладу), установленному по занимаемой должности на одну ставку.

Доплаты за выполнение работ по поручению руководителя включают следующие виды:

- 1) ответственный по охране труда и техники безопасности – 20% (при наличии в штате должности специалиста по охране труда данные функции выполняет специалист)
- 2) инспектор по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма- 10%
- 3) инспектор по пожарной безопасности – 10% (при наличии в штате должности преподавателя-организатора ОБЗР данные функции выполняет специалист)
- 4) уполномоченный по защите прав детей – 5% (при наличии в штате должности социального педагога данные функции выполняет специалист)
- 5) ответственный за организацию спортивной работы - 5% (при наличии в штате должности руководителя спортивного клуба данные функции выполняет специалист)
- 6) ответственный за организацию питания -20%
- 7) секретарь педагогических советов, совещаний – 20%, секретарь СПП, комиссий – 5%
- 8) ответственный за работу ВУС – 5%
- 9) техническое сопровождение аттестации педагогических работников – ежемесячно за каждого работника (согласно графику аттестации) – 5% (при отсутствии данных функций в должностных обязанностях заместителя директора)
- 10) за организацию работы по ведению электронных дневников и электронных журналов– 10%
- 11) администрирование информационных систем – 10%
- 12) ответственный за ведение сайта, официальной страницы социальной сети «ВКонтакте» – 10%
- 13) за организацию и проведение закупок (председателю и секретарю закупочной комиссии) - 30%
- 14) за организацию работы при сетевом взаимодействии с другим образовательным учреждением – 20% (на часы взаимодействия)
- 15) за увеличение объема работ при проведении ремонтных работ здания школы – до 50% в зависимости от объема выполняемых работ
- 16) за выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство, ответственного за тепловое хозяйство – 50%
- 17) за увеличение объема работ в силу климатических условий (листопад, снегопад, снеготаяние и пр.) или производственной необходимости (производственно-организационных причин) для организации бесперебойного функционирования учреждения – до 50% , в т.ч.:
 - содержание спецодежды обучающихся, используемой в образовательном процессе на уроках технологии (выполнение работ по стирке, глажке и ремонту спецодежды) - 30%;
 - за выполнение работ по заточке и ремонту инструментов, используемых обучающимися в образовательном процессе на уроках по технологии – 20%
 - за выполнение работ по стирке и глажке мягкого инвентаря 20%
- 18) за выполнение погрузочно-разгрузочных работ - 10%

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя учреждения на период выполнения данного вида работ.»

4. Доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

4.1. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 15 процентов - за работу в учреждении, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников);

- 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением государственных специальных коррекционных образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

- 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

5. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

5.1. Доплаты, установленные работнику на период выполнения работ могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением дополнительных обязанностей, возложенных на работника;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- в связи с секвестированием субвенций, выделяемых на ФОТ педагогическим работникам из областного бюджета;

5.2. Решение принимается администрацией учреждения совместно с СТК.

5.3. Работник должен быть уведомлен об отмене (изменении размера) доплат (выплат компенсационного характера) в срок не позднее 5 рабочих дней до принятия решения.

6. Заключительные положения

6.1. Общественный контроль за соблюдением порядка установления выплат компенсационного характера осуществляется Советом трудового коллектива.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения СТК.

Пронумеровано и прошнуровано 33 (тридцать три) листа
Документов № 1167-А.Ю. Маркелова

М.П. 02 сентября 2024 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 447200959609934981311677372486379060188671997446
Владелец Самихова Елена Ивановна
Действителен с 09.09.2024 по 09.09.2025