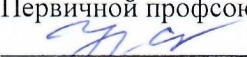


СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от « 28 » декабря 2017 г. № 13)  
Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
 Нурова С.Т.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор MAOU «Волковская СОШ»  
Ситникова М.М.  
Приказ от « 28 » декабря 2017 г. № 97

Внесены изменения Приказом от 09.01.2020 года № 1-О/2

Внесены изменения Приказом от 30.08.2020 года № 61-К/ОТ

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Волковская средняя общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников MAOU «Волковская СОШ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением главы городского округа Богданович от 14.11.2017 г. № 2278 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович», приказом МКУ УО ГО Богданович от 17.01.2019 г. № 31 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович», и устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника MAOU «Волковская СОШ» (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОУ или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления 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.

1.6. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Изменение оплаты труда 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 Минобрнауки РФ 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 предоставлении диплома доктора наук).

1.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если 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.

1.10. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников ОУ 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 части настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в части настоящего Положения.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных учреждений, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных учреждениях, обособленных структурных подразделениях образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников ОУ, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

2.6. В случаях когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

## 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		

вожатый секретарь учебной части		7814
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер	8050

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### 4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	старший вожатый	11100
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	12000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	12000
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; педагог-библиотекарь	12400

*(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).*

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию повышаются в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25% ;

работникам, имеющим I квалификационную категорию на 20% ;

работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности на 10%;

работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования на 20% (сроком на два года).

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения 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.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 5. Оплата труда служащих

### 5.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; секретарь	8050
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник	8050
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8300
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8500
4 квалификационный уровень	механик	8805
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; специалист по кадрам	8300

5.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 6. Работников культуры, искусства и кинематографии

6.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	8843

6.2. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 7. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

### 7.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением: (реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	7268
2 квалификационный уровень	заведующий обособленным структурным подразделением: (реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	7843
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	8300
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	10199

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

7.2. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 8. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения:

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей	Размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	2902	
2 квалификационный разряд	3223	4840
3 квалификационный разряд	3566	5150
4 квалификационный разряд	3945	5500
5 квалификационный разряд	4380	6270
6 квалификационный разряд	4851	6270

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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; мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений;	7814



	кладовщик; кухонный рабочий;	8050
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	8050
	слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	8300
	водитель автомобиля;	10199
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10199
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	10199

8.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### **9. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера**

9.1. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера включает в себя:

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

9.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в соответствии с муниципальными нормативными актами.

9.3. При занятии заместителями руководителя ОУ и главным бухгалтером 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.

9.4. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

### **10. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

10.2. 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.

10.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются 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).

10.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % и не более 12 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией. В фонде оплаты труда МАОУ «Волковская СОШ» установлены следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	Компенсационные выплаты	Должность	Размеры выплат (%)
1.	За вредность	водитель	4
2.	За вредность	Уборщик производственных и служебных помещений	4
3.	За вредность	Повар	4
4.	За вредность	Шеф-повар	4
5.	За вредность	Кухонный рабочий	4

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

10.5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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».

10.6. 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.

10.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.8. Доплата за увеличение объема работ 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:

№ п/п	Доплаты за увеличение объема работ	Размеры доплат
1.	За заведование кабинетами химии, биологии, информатики	500 рублей
	- кабинетами (всеми другими);	500-300 рублей
	- мастерской;	500 рублей
	- библиотекой;	500 рублей
	- спортзал.	500 рублей
2.	За проверку письменных работ по предметам:	
	- русский язык и литература	10%
	- математика	10%
	- физика, химия, биология, география, окружающий мир, история, обществознание иностранный язык	10 %
	- остальные предметы	5%
3.	За классное руководство: - 1-4 классов;	130 руб/уч
	- 5-9 классов;	150 руб/уч
	- 10-11 классов.	150 руб/уч
4.	За руководство методическими объединениями педагогов:	
	- ШМО; РМО	5-10%
5.	за организацию работы в рамках общественно-государственного управления: руководство профсоюзной организацией	2000 рублей
6.	за организацию работы в рамках общественно-государственного управления: уполномоченному по охране труда	800 рублей
7.	За наставничество	10 %
8.	За работу общественного инспектора по охране прав детей	5 %

9	За ведение делопроизводства	20%
10	За работу с библиотечным фондом	20%
11	За работу на пришкольном участке	5 %
12	За ведение краеведческой работы	5 %
13	За работу с сайтом ОО (администратор)	10%
14	Доплата молодому специалисту	2000 рублей
15	За работу с кадрами	20%
16	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	10-15%
17	Реализация программы ХАССП	10%
18	За организацию горячего питания обучающихся и сотрудников, работу с контрактами и поставщиками продуктов питания и работу с программой «Меркурий»	10 %
19	За работу контрактного управляющего	10 %
20	За подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, единому государственному экзамену	1000-2000 рублей
21	Секретарь педагогического совета (за ведение протокола педсовета)	600 рублей
22	За выполнение функций диспетчера по расписанию	10 %
23	За планирование и организацию мероприятий, ведение документации ГО и ЧС, взаимодействие с ОВО и Военным комиссариатом	20%
24	За профилактическую работу	2600 рублей
25	За организацию работы отряда ДЮП	1500 рублей
26	За организацию работы отряда ЮИДД	1500 рублей
27	За профориентационную работу	2000 рублей
28	За организацию работы по техническому моделированию	10%
29	Обеспечение безопасности дорожного движения	1200-2000 рублей
30	Выполнение функций лаборанта компьютерного класса	2500-2700 рублей
31	За работу в ИС "Меркурий"	1800-2000 рублей
32	За уборку территории гаража	1800-2000 рублей
33	За производственный контроль	2300-3800 рублей
34	За сопровождение детей при подвозе	1000 рублей
35	За сортировку и транспортировку бытовых отходов	1800-2000 рублей
36	Дежурство с целью обеспечения СанПиН (влажная уборка помещений в течение учебного дня)	3500-4000 рублей
37	Уборка производственных помещений столовой	1800-2000 рублей
38	Работа с первичной документацией	1800-2000 рублей
39	Осуществление пропускного режима в здании и на территории, работа с системой СКУД	3500-4000 рублей

10.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

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

- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся - 15 процентов;

- педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации - 20 процентов.

10.11. Водителю автобуса устанавливается:

- Ежемесячная надбавка за классность в размере 25% ставки за первый класс.
- Ежемесячная надбавка за учет и сохранность материальных ценностей в размере 25% ставки.



Водителю автобуса классность присваивается на основании водительских прав:

- водитель 1 класса – получает специалист с категориями В, С, Д, Е.
- 2 класс – категории В, С, Е либо Д и Е (то есть, есть два варианта сочетания категорий).
- 3 класс – категории В, С либо только одна категория Д.

10.12. 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.

10.13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ 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 с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

## **11. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

11.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

11.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

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

11.4. 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.

11.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 11.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

– успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

11.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

11.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного 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 образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного 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 коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

№ п/п	Наименование	Расчет показателя (% оклада (должностного оклада) ставки зарботной платы)
1.	Авторитет и имидж	15
2.	Подготовка 2-х и более победителей российских и международных олимпиад школьников в размере победителей конкурсов и олимпиад	15
3.	Реализация проектов	15
4.	Конференции различного уровня, участие и подготовка в выступления различного уровня	15
5.	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем ОО	15
6.	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения	15

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на 1 год.

11.8. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

11.9. Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы педагогическим работникам

Стаж педагогической работы	Размеры выплат (% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 до 20 лет	20
От 20 лет и более	25

11.10. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Уровень (количество баллов)		
			Высокий (общественное признание, отличное качество)	Средний (частичное выполнение, хорошее качество)	Низкий (удовлетворительное качество, имеются замечания)
<b>1.</b>	<b>Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</b>				
	1. Работа по привлечению обучающихся к творческой, проектной деятельности; использование новых педагогических технологий (проектная деятельность, исследовательские и другие развивающие технологии).	Презентация (публичная защита) индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством учителя на школьном, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях.	3	2	1
	2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету.	Охват обучающихся внеклассными и внешкольными мероприятиями по предмету.	Более 60% 3	от 40% до 59% 2	от 20% до 39% 1
<b>2.</b>	<b>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</b>				
	1. Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся. Участие (организация) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся 2. Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.	Работа с портфолио обучающихся, ведение электронного дневника, матрицы индивидуальных достижений, карт индивидуального развития, проведение психолого-педагогического диагностирования На основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов	3	2	1
<b>3.</b>	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации – итоги учебного года).</b>				
	1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности.	Процент абсолютной успеваемости 100% - <b>2</b> ; от 98% до 94% - <b>1</b> .		2	1
	2. Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» в общей численности обучающихся у данного учителя.	Процент качественной успеваемости. от 40 до 65% - <b>1</b> ; свыше 65% - <b>2</b> .		2	1
	3. Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предмету, в общей численности обучающихся.	Результаты ЕГЭ. Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - <b>2</b> .		2	
	4. Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету.	Результаты ЕГЭ. от 20 до 50% - <b>2</b> ; свыше 50% - <b>3</b> .	3	2	1
	5. Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» по	Результаты ОГЭ. от 20 до 50% - <b>2</b> ; свыше 50% - <b>3</b> .	3	2	1

	предметам при сдаче ОГЭ.				
<b>4.</b>	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.</b>				
	1. Проведение родительских собраний и участие в мероприятиях, проводимых для родительской общественности	Присутствие родителей. 50-100 % - <b>2</b>		2	1
	2. Проведение мероприятий с участием родителей и обучающихся	Участие родителей. <b>1</b> - за каждое мероприятие.		2	1
<b>5.</b>	<b>Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, др.</b>				
	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований в зависимости от уровня участия. школьный уровень - <b>1</b> ; муниципальный уровень - <b>2</b> ; региональный уровень, федеральный и международный уровень – до <b>5</b>	5	2	1
<b>6.</b>	<b>Участие в инновационной деятельности.</b>				
	1. Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации.	Результативность участия в педагогических проектах. Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта.	5	2	1
	2. Участие в профессиональных конкурсах.	Участие педагога в профессиональных конкурсах муниципального, регионального, всероссийского уровней - <b>3</b> ; победа в профессиональных конкурсах различного уровня – до <b>7</b> ;	7	3	1
	3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах. Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на школьном уровне – <b>2</b> ; на муниципальном уровне – <b>5</b> .	5	2	1
	4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Факт прохождения курсов (наличие удостоверения 2, диплома - 5 баллов	5	2	
<b>7.</b>	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.</b>				
	1. Соответствие содержания и структуры рабочих программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию	Мониторинг рабочих программ по учебным предметам. Педагогом используются готовые рабочие программы, не подвергавшиеся авторской переработке или программы, разработанные педагогом, имеются отдельные (частные) замечания к разработанным педагогом рабочим программам – <b>1</b> ; разработанные педагогом рабочие программы учебных предметов соответствуют всем необходимым требованиям – <b>2</b> .		2	1
	2. Участие педагога в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОО (программы	Факт участия в разработке ООП. Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы до <b>5</b>	5	2	1

	формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации)				
<b>8.</b>	<b>Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы.</b>				
	1. Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	- количество проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятий (соревнований) не менее одного ежемесячно; Педагог обеспечивает активное участие обучающихся в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых в образовательной организации – <b>1</b> ; педагог в инициативном порядке реализует программу мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися – <b>3</b> .	3	2	1
		- процент участия в проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятиях обучающихся (воспитанников) не менее 80%; - сдача норм ГТО на золотой значок;	3	2	1
	2. Предупреждение случаев травматизма среди обучающихся.	Отсутствие случаев травматизма во время проведения занятий, перемен.			1
	3. Охват обучающихся горячим питанием.	Процент охвата обучающихся горячим питанием. Охват горячим питанием 100% обучающихся – <b>2</b> ; менее 100% - <b>1</b> .		2	1
	4. Проведение занятий по формированию Культуры питания	Факт проведения занятия (разработка) <b>1</b> - за каждое мероприятие. <b>2</b> – за мероприятие и публикацию на сайте ОО		2	1
<b>9.</b>	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей.</b>				
	1. Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей. Индивидуальные беседы с родителями, посещение семей.	Реализуется система постоянной работы с детьми из социально-неблагополучных семей. Своевременная работа с органами опеки, КДН, советом общественности, с советом по профилактике правонарушений в образовательной организации.	3	2	1
	2. Вовлечение детей из социально неблагополучных семей в общественную жизнь класса, школы; привлечение к участию в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др	Охват обучающихся из социально неблагополучных семей общественной жизнью, участием в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах. Работа осуществляется эпизодически – <b>1</b> ; реализуется система постоянной работы – <b>2</b> .	3	2	1
<b>10.</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры. Имидж ОО</b>				
	1. Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды.	Заведывание кабинетом, оформление и содержание кабинета в соответствии с современными требованиями.	3	2	1
	2. Использование современных средств обучения, информационно-коммуникационных технологий.	2.Педагог регулярно использует современное учебное оборудование, эффективно используется широкий спектр возможностей имеющегося оборудования и ИКТ.	3	2	1

	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры школы	Оформление информационных стендов ОО, предоставление материалов для методического кабинета и сайта школы 1. Педагог принимает активное участие в оформлении информационных стендов ОО, в соответствии с современными требованиями представлены методические материалы и др. для размещения на сайте ОО.		2	1
	4.Позитивное восприятие сотрудника ОО обучающимися, коллегами и родителями	Отсутствие жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, коллег, родителей			1

**Показатели эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР, преподавателя-организатора ОБЖ, социального педагога**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Расчет показателя (% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
	Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства	Работа по повышению профессионального мастерства педагогов: - методическое консультирование сопровождение педагогов с целью повышения квалификации; - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); - процент педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию не менее 90 %.	Работа осуществляется эпизодически – <b>1</b> ; - реализуется система постоянной работы – <b>2</b> .
	Функционирование системы государственно-общественного управления	Действующие: наблюдательный совет, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики	Работа осуществляется эпизодически – <b>1</b> ; реализуется система постоянной работы – <b>2</b> .
	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Независимая оценка качества образования может осуществляться в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении образовательных организаций всех видов, а также образовательных программ, в том числе с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования (анкетирование обучающихся, родителей и сотрудников)	Средний уровень -1 Высокий уровень -2
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	- положительная динамика учебных результатов учащихся «группы риска» - сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних.	Стабильные результаты – <b>1</b> ; Положительная динамика – <b>2</b> .
	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	- организация работы наставников для молодых педагогов; - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах - Работа ШМО и участие в работе РМО. - Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении	Работа осуществляется эпизодически – <b>1</b> ; реализуется система постоянной работы – <b>2</b> .  2
	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	- Реализация программ дополнительного образования на уровне образовательного учреждения; - процент участников программ к общему количеству обучающихся образовательного учреждения не менее 60 %.	Средний уровень -1 - Высокий уровень -2  2



Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, Создание безопасных условий реализации образовательного процесса	- процент участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения не менее 60 %;	1
	- привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей;	1
	- отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей.	1
	- текущий контроль за состоянием здоровья обучающихся;	1
	- проведение санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации;	1
	- соблюдение государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;	1
	- расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.	1
Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	- наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ; - использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования; - проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий.	Работа осуществляется эпизодически – <b>1</b> ; реализуется система постоянной работы – <b>2</b> .
Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	- количество и разнообразие программ дополнительного образования детей (9 часов в неделю); - процент охвата программами обучающихся не менее 80 %.	Средний уровень -1 Высокий уровень -2  2
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	- наличие положительной динамики по результатам контрольных мероприятий федерального, регионального, муниципального и школьного уровней.	Стабильные результаты – <b>1</b> ; Положительная динамика – <b>2</b> .
Результаты итоговой аттестации	- результаты ЕГЭ не ниже среднеобластного показателя; - результаты ГИА не ниже среднеобластного	2  2

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Основания (критерии) для премирования заведующая хозяйством	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН,	Санитарное состояние здания и помещений	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель
2	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,	Соблюдение инструкций по технике безопасности, отсутствие замечаний и травматизма	
3	Высокое качество проведения ремонтных работ	По итогам ремонтных работ	

4	Создание системы контроля за качеством работы обслуживающего персонала,	Ведение журналов производства работ и состояния зданий и помещений ОУ	присутствует и достаточен, хорошее качество.
5	Организация строгого пропускного режима с целью обеспечения безопасности обучающихся	Пропускной режим	
6	Обеспечение сохранности технологического оборудования и мебели	Сохранность имущества, своевременная организация ремонта оборудования и мебели	

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера и калькулятора

№ п/п	Основания (критерии) для премирования главного бухгалтера и калькулятора	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Систематизация бюджетного учета,	По плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Применение в работе новых компьютерных программ,	По плану	
3	Ведение экономической работы,	По плану	
4	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности,	По плану	
5	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	По плану	
6	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	По факту	

Показатели эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Основания (критерии) для премирования библиотекаря	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	Выполнение заявок, информирование сотрудников и обучающихся	
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	Результаты участия	
4	Оформление тематических выставок, планирование комплектования библиотечного фонда	Проведение библиотечных мероприятий	

Показатели эффективности деятельности механика и водителя автобуса

№ п/п	Основания (критерии) для премирования механика и водителя автобуса	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Реализация мероприятий по плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Обеспечение безопасной перевозки детей	Согласование работы с ГИБДД, соблюдение ПДД	
3	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	По факту	

Показатели эффективности деятельности Обслуживающего персонала

№ п/п	Основания (критерии) для премирования Обслуживающего персонала	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Проведение генеральных уборок,	Реализация мероприятий по плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, электробезопасности, ПБ, качественная уборка помещений,	По факту	
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По факту	
4	Сохранность школьного имущества	По факту	

**Показатели эффективности деятельности работников столовой**

№ п/п	Основания (критерии) для премирования работников столовой	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Качество приготавливаемых блюд	По факту	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	По факту	
3	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов и по результатам производственного контроля	По факту	
4	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчётности	По плану	
5	Обеспечение сохранности технологического оборудования, мебели, посуды	По факту	

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

10.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ – 1000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 2000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования – 1000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя в зависимости от стажа педагогической работы; до 15 лет – 500 рублей; от 16 лет – 1000 рублей; непедагогическим работникам – 300 рублей.
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами: 25 лет педагогического стажа, 50, 55, 60 лет со дня рождения;
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (при работе в данном образовательном учреждении не менее 5 лет) – в размере должностного оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.9. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в государственных организациях свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются министерством общего и профессионального образования свердловской области, и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
  - заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
  - директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
  - заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
  - заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
  - начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
  - главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, делопроизводитель, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда (гражданской обороне), инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер- программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников: инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.
6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
  - заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культурорганизатор;
  - администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник- постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;
  - главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Ситникова Марина Михайловна

Действителен с 05.09.2021 по 05.09.2022