

Совет трудового коллектива
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
№ 1 п. Пелым

Муниципальное казённое
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
№ 1 п. Пелым

Председатель _____ Т.А. Ларина Директор _____ Т.А. Смирнова

«20» января 2025 г.

«20 » января 2025 г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 - 2025 гг.**

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 1 п. Пелым**

Утверждено на собрании трудового коллектива
протокол № 1 от «20» января 2025г.

Работодатель в лице директора Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пелым Смирновой Татьяны Александровны с одной стороны, и **Работники** интересы которых представляет председатель Совета трудового коллектива Ларина Татьяна Александровна, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Предмет соглашения

1. На основании статьи 43 Трудового кодекса РФ стороны приняли решение продлить Коллективный договор на 2022-2025 гг. Муниципального казённого общеобразовательного учреждения № 1 п. Пелым на три года с 21.01.2025 г. по 20.01.2028 г.

2. Стороны приняли решение внести в коллективный договор следующие изменения:

2.1. Заменить Приложение 2 к Коллективному договору на 2022-2025 гг. «Перечень профессий и должностей работников МКОУ СОШ №1 с ненормированным рабочим днем, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска».

2.2. Заменить Приложение 3 к Коллективному договору на 2022-2025 гг. «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пелым».

2.3. Заменить Приложение 4 к Коллективному договору на 2022-2025 гг. «Положение о стимулировании работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пелым».

3. Остальные положения настоящего договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, сохраняют свою силу в редакции заключенного договора.

4. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МКОУ СОШ №1 п. Пелым
на 2022-2025 годы

Председатель
Совета трудового коллектива
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Ларина

«20» января 2025 г.

Директор
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Смирнова

«20» января 2025 г.

**Перечень профессий и должностей работников МКОУ СОШ №1,
с ненормированным рабочим днем, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Название профессий, должности	Основание	Количество дней
1.	Заместитель директора по АХЧ	Ненормированный рабочий день	12
2.	Главный бухгалтер	Ненормированный рабочий день	12
3.	Заведующая столовой	Ненормированный рабочий день	6
4.	Бухгалтер	Ненормированный рабочий день	5
5.	Секретарь	Ненормированный рабочий день	3
6.	Уборщик служебных помещений (за уборку санузла)	Ненормированный рабочий день	6
7.	Мойщик посуды	Ненормированный рабочий день	3
8.	Повар	Вредные условия	6

Приложение № 3
МКОУ СОШ №1 п. Пелым
на 2022-2025 годы

Председатель
Совета трудового коллектива
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Ларина

«10» октября 2024 г.

Директор
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Смирнова

«10 » октября 2024 г.

Положение
об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пелым

1 Общие положения

1.1 Заработная плата работников в МКОУ СОШ №1 п. Пелым устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальном учреждении системами оплаты труда. Система оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливается на основе настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

1.2 Фонд оплаты труда в муниципальном учреждении в сфере образования формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных муниципальных учреждений, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3 Штатное расписание муниципального учреждения в сфере образования утверждается руководителем муниципального учреждения в сфере образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения в сфере образования в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.4 Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального учреждения в сфере образования, должны определяться в соответствии с Уставом муниципального учреждения в сфере образования и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в учреждениях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений» (далее - номенклатура должностей).

2 Условия определения оплаты труда

2.1 Оплата труда работников муниципального учреждения в сфере образования устанавливается с учетом:

- а) ЕТКС;
- б) номенклатуры должностей;
- в) ЕКС или профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- д) профессиональных квалификационных групп;
- е) перечня видов выплат компенсационного характера;
- ж) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- з) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных и муниципальных учреждений;
- и) мнения выборного органа первичного профсоюзного учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

2.2 При определении размера оплаты труда работников муниципального учреждения в сфере образования учитываются следующие условия:

- а) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания).

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 25 %;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 20 %;
- работникам, имеющим соответствие занимаемой должности - 10%

б) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных учреждений в сфере образования;

в) объемы учебной (педагогической) работы;

г) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

д) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

е) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3 Заработная плата работников муниципального учреждения в сфере образования предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4 Изменение оплаты труда работников муниципального учреждения в сфере образования производится:

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

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

в) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

г) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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

2.6 Руководители муниципального учреждения в сфере образования:

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

б) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном учреждении в сфере образования помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципального учреждения в сфере образования;

в) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования.

2.7 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальном учреждении в сфере образования педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

2.8 Преподавательская работа в том же муниципальном учреждении в сфере образования для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9 Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же муниципальном учреждении в сфере образования, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных учреждений в сфере образования, работникам предприятий и учреждений (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение в сфере образования 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.

3 Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных учреждений

3.1 Оплата труда работников муниципальных учреждений в сфере образования включает в себя:

а) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

б) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

в) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2 Муниципальное учреждение в сфере образования в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.4 Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Муниципальное учреждение в сфере образования имеет право самостоятельно устанавливать размер

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Муниципальное учреждение в сфере образования имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных учреждений в сфере образования, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных учреждениях в сфере образования, обособленных структурных подразделениях муниципальных учреждений в сфере образования, 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, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных учреждениях в сфере образования и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

3.10 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской

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

3.11 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению №4 к настоящему Положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, принятым руководителем муниципального учреждения в сфере образования с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

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

3.13 Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении №5 к настоящему Положению.

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

3.15 Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 6 и 7 к настоящему Положению.

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

4 Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения в сфере образования, его заместителей и главного бухгалтера

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения в сфере образования устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда руководителя муниципального учреждения в сфере образования, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

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

4.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается администрацией городского округа Пелым исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) администрацией городского округа Пелым исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 8.

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

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

4.5 При установлении должностных окладов руководителям муниципальных учреждений в сфере образования предусматривается их повышение по результатам

аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных администрацией городского округа Пелым.

4.6 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения в сфере образования устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения в сфере образования, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 35 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения в сфере образования устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичного профсоюзного учреждения или иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

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

- для руководителей – учредителем муниципального учреждения в сфере образования;

- для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения в сфере образования, трудовым договором.

4.8 Стимулирование руководителя муниципального учреждения в сфере образования, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципального учреждения в сфере образования, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения в сфере образования, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений в сфере образования, утвержденного постановлением администрации городского округа Пелым (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений в сфере образования).

4.9 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в сфере образования принимается руководителем муниципального учреждения в сфере образования.

5 Компенсационные выплаты

5.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3 Для работников муниципальных учреждений в сфере образования устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) 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).

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

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

5.5 Всем работникам муниципальных учреждений в сфере образования 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».

5.6 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципального учреждения в сфере образования 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.

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство,

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальным учреждением в сфере образования самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального учреждения в сфере образования, утвержденном руководителем муниципального учреждения в сфере образования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представительного органа работников.

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

5.9 Работникам муниципальных учреждений в сфере образования (кроме руководителя муниципального учреждения в сфере образования, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

а) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;

б) 15 процентов - за работу в муниципальных учреждениях в сфере образования, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) 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);

в) 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 организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

г) 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;

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 муниципального учреждения в сфере образования на основании нормативного акта коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципального учреждения в сфере образования.

5.10 Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципального учреждения в сфере образования в соответствии с локальным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

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.

5.11 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.

5.12 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением в сфере образования услуг, муниципальное учреждение в сфере образования 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.

6 Выплаты стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях в сфере образования показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3 Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

- а) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

б) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4 Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением в сфере образования с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения в сфере образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6.6 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения в сфере образования, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения в сфере образования норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения в сфере образования, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения в сфере образования.

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 муниципального учреждения в сфере образования, трудовым договором.

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

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

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

муниципального учреждения в сфере образования, трудовым договором.

6.8 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении в сфере образования. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

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

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

6.10 В целях социальной защищенности работников муниципальных учреждений в сфере образования и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения в сфере образования применяется единовременное премирование работников муниципальных учреждений в сфере образования:

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

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

в) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

г) при награждении муниципальными наградами и получении муниципальных званий;

д) в связи с празднованием Дня учителя;

е) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

ж) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

з) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, принятым руководителем муниципального учреждения в сфере образования с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, принятым руководителем муниципального учреждения в сфере образования с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или иного представительного органа работников муниципального учреждения в сфере образования, или (и) коллективным договором,

соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7 Заключительные положения

7.1 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4 Размер должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Приложениями А, Б, В, Г, Д, Е.

Приложение А

к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальном учреждении городского округа Пелым в сфере образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Пелым

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: секретарь учебной части.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
 - директор, зам. директора;
 - заведующий хозяйством;
 - заведующий библиотекой, столовой.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): лаборант, программист, бухгалтер, бухгалтер-кассир, специалист по охране труда и технике безопасности, психолог, специалист по кадрам.

Приложение Б
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

Профессиональная квалификационная группа
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; помощник воспитателя; секретарь учебной части	10100

Приложение В
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работник образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17500
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14500
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17500
4-й квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	16000

Примечание: При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Пелым, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области

Приложение Г
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	16000
2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений муниципального профессиональной образовательной учреждения (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер муниципального профессиональной образовательной учреждения (структурного подразделения муниципального профессиональной образовательной учреждения)	17600
3-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения муниципального профессиональной образовательной учреждения	17600

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	17400
3-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	19500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	17600
2-й квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя муниципального учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя муниципального учреждения) диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	18800
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципального учреждения	21000

Примечание: При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципального учреждения в сфере образования, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Пелым, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области

Приложение Д
К Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

Профессиональная квалификационная группа
«общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	12000
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	15500
2-й 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	16500
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18800
4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19000

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юрисконсульт	12000
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14000
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14600
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	16500

Приложение Е
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №1 п. Пелым

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	10000
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	10500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	10800
	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	11515
	водитель автомобиля; столяр	11500
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11500
2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>	12000

<*> ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Приложение №4
МКОУ СОШ №1 п. Пелым
на 2022-2025 годы

Председатель
Совета трудового коллектива
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Ларина

«01» сентября 2024 г.

Директор
МКОУ СОШ №1 п. Пелым

_____ Т.А. Смирнова

«01 » сентября 2024 г.

Положение
о стимулировании работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 1 п. Пелым

1 Общие положения

1.1 Настоящее положение о стимулировании работников общеобразовательных учреждений (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2 Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2 Основания (критерии) премирования

2.1 Общеобразовательным учреждением МКОУ СОШ №1 п. Пелым (далее - ОУ) устанавливаются следующие основания (критерии) премирования работников. Размер доплат за счет стимулирующей части фонда оплаты труда) определяется в бальном и денежном выражении от ФОТ:

Наименование должности	Основания (критерии) для премирования
Педагогические работники	1. Выслуга лет 2. Итоги комплексного среза в начальной школе 3. Высокие результаты ОГЭ 4. Высокие показатели ЕГЭ 5. Профессиональные достижения педагога 6. Участие в работе педагогических советах, конференциях, семинарах с выступлениями 7. Повышение профессионального уровня 8. Исполнительская дисциплина 9. Выполнение поручений директора 10. Личное участие педагога в мероприятиях поселка
Заместители директора	1. Организация предпрофильного и профильного обучения: 1.1. Анкетирование детей, родителей, выявление потребностей

Наименование должности	Основания (критерии) для премирования
	территории в образовательных услугах. 2. Работа с общественными организациями, участвующими в управлении ОУ: 2.1. Педагогический совет; 2.2. Совет образовательного учреждения; 2.3. Органы ученического самоуправления. 3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся. 4. Организация и контроль (мониторинг) учебно-воспитательного процесса. 5. Соблюдение норм и правил охраны труда. 6. Выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы. 7. Уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении. 8. Уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения. 9. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ). 11. Сохранение контингента обучающихся. 12. Целесообразность принятия управленческих решений
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН; 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности. 3. Организация и обеспечение охраны труда. 4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 5. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений. 6. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств. 7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ). 8. Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе. 9. Целесообразность принятия управленческих решений. 10. Мониторинг результатов хозяйственной работы ОУ.
Работники бухгалтерии	1. Уровень исполнительской дисциплины: 1.1. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности; 1.2. За напряженность и интенсивность труда. 2. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности. 3. Применение в работе новых компьютерных программ. 4. Систематизация бюджетного учета, ведение экономической работы, учет внебюджетной деятельности.
Педагог-психолог, Логопед, социальный педагог	1. Уровень исполнительской дисциплины. 1.2. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. 1.3. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

Наименование должности	Основания (критерии) для премирования
	1.4. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.
Библиотекарь	1. Уровень исполнительской дисциплины. 2. Высокая читательская активность обучающихся; 3. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра. 4. Ремонт библиотечного фонда (подшивка, подклеивание, обновление переплетов книг, листов). 5. Планирование комплектования библиотечного фонда и сохранность. 6. Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях.
Секретарь	1. Делопроизводство. 2. Уровень исполнительской дисциплины.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторожа и другие)	1. Проведение генеральных уборок. 2. За содержание закреплённых участков в соответствии с требованиями СанПиН. 3. Качественная уборка помещений. 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 5. За погрузку и разгрузку товаров. 6. Сварочные и строительные, плотнические работы. 7. Мытье окон и стен. 8. Мытье актового и спортивного зала.

2.2 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3 Порядок премирования

3.1 Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с представителями трудового коллектива по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

3.2 Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

3.3 Премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.4 Кроме премий работникам общеобразовательных учреждений может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.5 Размер материальной помощи устанавливает работодатель.

3.6 С учетом индивидуальных особенностей образовательного учреждения в настоящее Примерное положение могут быть внесены изменения и дополнения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 42050279359779253213008452138721925187139459981

Владелец Смирнова Татьяна Александровна

Действителен с 27.02.2025 по 27.02.2026