

Утверждаю  
Директор школы Л.А.Сивирьянова  
приказ № 57/41 –ОД от 01.09.2021 года



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Гилевская средняя общеобразовательная школа № 19**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Гилевская средняя общеобразовательная школа № 19 (МБОУ Гилевская ООШ № 19) подведомственного Управлению образования администрации Тугулымского городского округа (далее - ОУ-образовательное учреждение).

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

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, составленный в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ.

4. Фонд оплаты труда ОУ на соответствующий финансовый год утверждается Управлением образования администрации Тугулымского городского округа (далее - главный распорядитель бюджетных средств):

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ОУ должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается ОУ в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных

средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

В компетенцию Главного распорядителя бюджетных средств устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда ОУ, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу ОУ.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание ОУ, должны соответствовать уставным целям ОУ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 N 593, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

7. Средняя заработная плата педагогических работников ОУ к 2025 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

## **Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

8. Оплата труда работников ОУ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного представительного органа работников ОУ.

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

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОУ;

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.

10. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

11. 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 изменении тарификации на новый учебный год.

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Примерного 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.

13. Руководитель ОУ:

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

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же ОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ОУ;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ОУ.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ОУ педагогическими работниками, определяется руководителем ОУ в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного

типа образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в том же ОУ 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".

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОУ, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников Управления образования администрации Тугулымского городского округа и муниципального казенного образовательного учреждения Центр обеспечения деятельности системы образования Тугулымского городского округа) осуществляется с учетом мнения выборного органа трудового коллектива работников, 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 в соответствии с действующим законодательством.

### **Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОУ**

17. Оплата труда работников ОУ включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

18. ОУ в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Критерии отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам описаны в Приложении № 8 к настоящему Положению.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам ОУ, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в ОУ, расположенных в сельской местности в соответствии с перечнем.

Перечень должностей работников ОУ расположенного в сельской местности

минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы которых повышаются на 25 %

1. Руководящие работники (руководители структурных подразделений, руководители (заведующие, директора) организации.
2. Заместитель директора (заведующего) организации, главный бухгалтер.

3. Преподаватель, методист, инструктор-методист (включая старшего).
4. Воспитатель (включая старшего).
5. Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор по воспитательной работе,
6. Старший вожатый.
7. Инструктор по труду, инструктор по физической культуре.
8. Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.
9. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
10. Педагог дополнительного образования, преподаватель.
11. Руководитель физического воспитания, тренер-преподаватель (включая старшего).
12. Мастер производственного обучения.
13. Музыкальный руководитель.
14. Заведующий библиотекой, производством (шеф-повар), столовой, складом, хозяйством.
15. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист.
16. Документовед, инспектор по кадрам, специалист по кадрам.
17. Инженеры всех специальностей.
18. Механик.
19. Программист.
20. Юрисконсульт, юрист.
21. Библиотекарь, педагог-библиотекарь.
22. Лаборант (включая старшего).

---

**\*Примечания:**

1. Указанное повышение образует новые минимальные 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.

22. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за выполнение важных

(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- персональный повышающий коэффициент.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

24. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Должностной оклад работника, которому устанавливаются повышающие коэффициенты, увеличивается на эти коэффициенты и образует новый размер его персонального должностного оклада. Персональный должностной оклад рассчитывается путем умножения размера минимального должностного оклада по ПКГ (в соответствии с настоящим Положением об оплате труда ОУ) на соответствующий коэффициент и затем суммируется с размером должностного оклада. Если данному работнику установлено более одного повышающего коэффициента, то повышение по каждому из них рассчитывается отдельно, а затем все повышения суммируются, образуя размер персонального должностного оклада данного работника.

В дальнейших расчетах заработной платы все компенсационные и стимулирующие выплаты работнику, которые установлены в процентах к должностному окладу, рассчитываются исходя из размера его персонального оклада.

25. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте ОУ.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативно-правовыми актами ОУ.

26. 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.

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

28. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом ОУ, принятым руководителем ОУ с учетом мнения представительного органа работников ОУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ.

## § 1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

29. Размеры должностных окладов работников ОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

30. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, а также критерии отнесения должностей работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Управлению образования администрации Тугулымского городского округа, к профессиональным квалификационным группам установлены в приложении № 1 и приложении № 7 (соответственно) к настоящему Положению.

31. Работникам ОУ из числа учебно-вспомогательного персонала



устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

32. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте ОУ. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем ОУ.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## § 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

34. Определение оплаты труда педагогических работников производится при проведении тарификации ( в ОУ ежегодно с 01 сентября, после окончания зачисления детей).

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ОУ, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

36. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (согласно приказу министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276 распространение надбавок за квалификационную категорию по разным

педагогическим должностям не предусмотрено, даже при совпадении профиля обучения);

- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

37. Повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
- работникам, имеющим соответствие занимаемой должности - 0,1;

37.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к должностному окладу устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в ОУ системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

38. Педагогическим работникам могут устанавливаться персональные коэффициенты за:

38.1. Ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за почетные звания, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере до 0,2;
- за почетное звание, название которого начинается со слов "Народный", - в размере до 0,5;
- за почетное звание «Отличник народного просвещения», - в размере до 0,1.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

38.2. Коэффициент специфики работы для предметов **обязательных для прохождения государственной итоговой аттестации**, рекомендуется устанавливать в размере до 0,1 к должностному окладу у учителей с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

39. Локальным актом ОУ для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем ОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

40. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

41. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОУ, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

42. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов педагогической и (или) преподавательской деятельности за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Минобрнауки России 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" (Приложение № 8).

### § 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

50. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, 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".

51. Размеры должностных окладов служащих ОУ отнесённые к профессиональным квалификационным группам установлены в приложении № 3 и приложении № 7 (соответственно) к настоящему Положению.

52. Локальным актом ОУ работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

53. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем ОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

54. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### § 4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

55. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

56. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих ОУ, отнесённых к профессиональным квалификационным группам установлены в приложении № 4 и приложении № 7 настоящего Положения соответственно.

57. Локальным актом ОУ может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

58. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель ОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом ОУ.

59. Локальным актом ОУ предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель ОУ в отношении конкретного работника.

60. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

(разработана в соответствии с рекомендациями совместного письма Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ от 15.07.2014 года № 4857 и 141/01)

61. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя ОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

62. Оплата труда руководителя ОУ, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);

- 2) надбавка за квалификационную категорию;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

63. Применение всех повышающих коэффициентов к должностному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

64. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает и утверждает должностной оклад руководителя ОУ на основании системы критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителя ОУ в соответствии с Приложением № 5 настоящего Положения.

Должностной оклад руководителя определяется путем умножения коэффициента по группе оплаты на базовый должностной оклад.

Должностной оклад руководителя ОУ устанавливается на учебный год при формировании штатного расписания на момент ежегодной тарификации (ежегодно с 01 сентября, после окончания зачисления детей). Основанием для расчета штатной численности ОУ являются документы, подтверждающие контингент обучающихся ОУ на начало учебного года (статистические отчеты, приказы по комплектованию), и документов, подтверждающих реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения).

Должностной оклад руководителя ОУ индексируется в соответствии с решениями Правительства Свердловской области, органов местного самоуправления.

65. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей.
- Почетный работник - 1000рублей.
- "Отличник просвещения" - 500 рублей.

66. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя, заместителей руководителя ОУ, прошедших

аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Доплата за квалификационную категорию по занимаемой руководящей должности не распространяется на занятые педагогические должности.

67. Выплаты компенсационного характера руководителю ОУ устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения, а также:

- за организацию работы ОУ в режиме муниципальной пилотной площадки по внедрению ФГОС основного общего образования - до 10 % должностного оклада;
- за наличие филиалов (отделений)- до 3% от должностного оклада за 1 филиал (отделение).

68. Должностной оклад заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения.

69. Стимулирование руководителя ОУ осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей ОУ, (Приложение № 6), которое содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителя ОУ.

70. При премировании руководителя ОУ учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в ОУ:

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников ОУ;
- выполнение аккредитационных показателей;
- ведение образовательной деятельности по направлениям, уровням, формам обучения и в

установленные лицензией сроки;

- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения;
- обеспечение санитарно-бытовых условий;
- выполнение требований пожарной и электробезопасности;
- охраны труда;
- антитеррористической защищенности ОУ;

3) кадровые ресурсы ОУ:

- укомплектованность педагогическими кадрами и их качественный состав;
- развитие педагогического творчества;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

- сохранность контингента обучающихся;
- организация различных форм работы по дополнительному образованию;
- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;

5) эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в ОУ;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;



- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
  - выполнение показателей эффективности деятельности ОУ, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;
  - экономия топливно-энергетических ресурсов;
  - отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
- б) сохранение здоровья обучающихся в ОУ:
- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;
  - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
  - организация обучения детей с отклонениями в развитии;
  - организация участия обучающихся в сдаче норм ГТО;
  - рост средней заработной платы работников ОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

71. Для заместителей руководителя ОУ и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем ОУ.

72. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## **Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

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

74. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к

окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ОУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

75. Для работников ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

76. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к 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 пропорционально уменьшаются.

77. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

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

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.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

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

78. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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".

79. 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.

80. 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.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за классное руководство;
- проверку письменных работ;
- заведование: кабинетами, учебными мастерскими,

лабораториями, учебно-опытными участками, 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;
- за обслуживание библиотечного фонда;
- за проведение массовой спортивной работы;
- за работу по кадрам ОУ;

Размеры доплат и порядок их установления определяется ОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте ОУ, утвержденном руководителем ОУ, с учетом мнения 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.

82. В ОУ и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части должностного оклада, ставки заработной платы за час работы определяется путем деления 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 сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

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

в ночное время. Расчет части должностного оклада, ставки заработной платы за час работы определяется путем деления 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.

84. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

85. Работникам ОУ (кроме руководителя ОУ, его заместителя 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:

1) 20% - 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).

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта ОУ.

86. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с локальным актом ОУ с учетом мнения представительного органа работников ОУ.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

## **Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

88. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ОУ на оплату труда работников.

89. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за четверть, за учебный год) определяются в баллах, стоимость которого рассчитывается исходя из ФОТ ОУ на данный месяц.

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 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.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются **Приложением № 9** и отражают количественную и

(или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

92. В целях социальной защищенности работников ОУ и поощрения их 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 ОУ:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

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

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

8) 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 положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем с учетом мнения представительного органа работников ОУ.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом ОУ, принятым руководителем ОУ с учетом мнения представительного органа работников ОУ или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

96. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ОУ услуг, 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.

### Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников ОУ Тугулымского городского округа,  
подведомственных Управлению образования администрации  
Тугулымского городского округа

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификац ионные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА I УРОВНЯ</b>		
	вожатый; воспитателя;	помощник 3590
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА II УРОВНЯ</b>		
1	младший воспитатель	4805



квалификац ионный уровень		
2 квалификац ионный уровень	диспетчер;	4805

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда работников ОУ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификац ионные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, ставок зарыботной платы, рублей
1	2	3
1 квалификац ионный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; <b><u>старший вожатый</u></b>	6705
2 квалификац ионный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; <b><u>педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог</u></b> ; тренер-преподаватель	7275
3 квалификац ионный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; <b><u>педагог-психолог</u></b> ; старший инструктор-методист; старший педагог доп. образования; старший тренер-преподаватель	7275
4 квалификац ионный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу);	7520

	<u>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</u> ; старший методист; тьютор; <u>учитель</u> ; учитель-логопед; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель- дефектолог; (логопед); <u>педагог-библиотекарь</u>	
--	---	--

**Приложение № 3**

к Положению об оплате труда работников ОУ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификац ионные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностн ых окладов, рублей
1	2	3
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификац ионный уровень	архивариус; <u>делопроизводитель</u> ; кассир; калькулятор; машинистка; секретарь; <u>секретарь- машинистка</u> ;	2960
2 квалификац ионный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3620
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификац ионный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	4015

2 квалификаци онный уровень	<b><u>заведующий складом; заведующий хозяйством;</u></b> должности служащих I кв.уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4840
	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	5220
3 квалификаци онный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5320
4 квалификаци онный уровень	<b><u>механик;</u></b> должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5850
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификаци онный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); психолог; 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	4930
2 квалификаци онный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6430
3 квалификаци онный	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6930

уровень		
4 квалификаци онный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7480
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ЧЕТВЕРТОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификаци онный уровень	начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юр.отдела	6665
2 квалификаци онный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) (специалист по защите информации, технолог, энергетик)	7240
3 квалификаци онный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, обособленного структурного подразделения	7805

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников ОУ

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ  
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110

4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 - 6170 рублей.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификационн ый уровень	гардеробщик; <u>грузчик</u> ; кастелянша; <u>мойщик посуды</u> ; подсобный рабочий; <u>сторож (вахтер)</u> ; уборщик территории, уборщик производственных помещений; <u>уборщик служебных помещений</u> ;	2810
	<u>кладовщик</u> ; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	3110
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификационн ый уровень	<u>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u> ; тракторист	3440
	машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; <u>слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</u> ;	4230
	<u>водитель автомобиля</u> ; повар; столяр	5320
	<u>электромонтер по ремонту и обслуживанию</u>	5320

	<u>электрооборудования</u>	
2 квалификационн ый уровень	слесарь-ремонтник; охранник	5320

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда работников ОУ  
**СИСТЕМА**  
**КРИТЕРИЕВ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО УСТАНОВЛЕНИЯ**  
**ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Система кри		Группа по оплате труда(в зависимости от штатной численности организации (ед.)					
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа
		свыше 120	от 81 до 120	от 61 до 80	от 41 до 60	от 21 до 40	от 1 до 20
Базовый оклад 13500,0 руб.							
Муниципальные общеобразовательные организации,	Коэффициент по группе оплаты труда	2,1	1,9	1,7	<b>1,4</b>	1,2	1
муниципальные дошкольные образовательные организации, муниципальные образовательные организац	Должностной оклад по группе оплаты труда	28350	25650	22950	<b>18900</b>	16200	13500

ии дополните льного образован ия детей							
--	--	--	--	--	--	--	--

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда работников ОУ

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о стимулировании руководителя ОУ (далее - Положение о стимулировании) разработано в целях материального стимулирования труда руководителя ОУ (далее – руководитель образовательной организации) повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда руководителя образовательной организации с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательной организации, развитием инновационных процессов в системе образования Тугулымского городского округа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала руководителя образовательной организации.

2. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации производятся в пределах фонда стимулирования руководителя, который составляет не более 30% фонда оплаты труда руководителя образовательной организации (должностной оклад, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, надбавка за ученую степень или почетное звание) формируемого главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов эффективной работы руководителя образовательной организации.

## Глава 2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5. Виды выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций подразделяются на:

- премиальные выплаты;
- стимулирующие выплаты за эффективность деятельности;

6. Премиальные выплаты носят условно-временный (разовый) характер и производятся единовременно и устанавливаются приказом начальника Управления образования Тугулымского городского округа.

К таким видам выплат относятся следующие выплаты:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя<sup>1</sup>;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя образовательной организации полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности назначаются не реже 1 раза в квартал по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации в соответствии с главой 3 Положения о стимулировании. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя образовательной организации устанавливаются приказом начальника Управления образования Тугулымского городского округа (после рассмотрения Комиссией деятельности учреждения по итогам работы за квартал).

При принятии решения о стимулирующей выплате учитываются группы показателей:

- 1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;

---

<sup>1</sup> Единовременное премирование в связи с празднованием Дня учителя применяется в отношении работников всех образовательных организаций Тугулымского городского округа.



- 2) участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;
- 3) развитие кадрового потенциала в образовательной организации;
- 4) эффективность управленческой деятельности;
- 5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации по итогам работы за квартал не выплачивается в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя образовательной организации;
- приостановления деятельности учреждения по вине руководителя.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

### Глава 3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ

9. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы руководителя ОУ устанавливаются по 5 группам:

- 1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;
- 2) участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;
- 3) развитие кадрового потенциала в образовательной организации;
- 4) эффективность управленческой деятельности;
- 5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации.

#### **Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителя ОУ**

	Целевые показатели эффективности	Критерии оценки эффективности работы руководителя	Оценка руково
--	----------------------------------	---	---------------

	работы		дителя (Реализуется «+» Не реализуется «-»)
<b>1. Качество и общедоступность образования в образовательной организации</b>			
1	Выполнение муниципального задания образовательной организации	1. Выполнение муниципального задания за анализируемый период по количественным показателям с учетом эффективности расходования бюджетных средств не менее 90%	х
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов исполнительной власти	х
		3. Отсутствие замечаний со стороны родителей и общественности	х
3	Защита прав и законных интересов обучающихся в ОУ	4. Отсутствие предписаний и представлений уполномоченных органов исполнительной власти	х
4	Информационная открытость образовательной организации	5. Наличие ежемесячной обновляемой информации на сайте образовательной организации, сайте bus.gov.ru (ГМУ), информационных стендах, средствах массовой информации с отражением актуальной деятельности ОУ	х
5	Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков	6. Своевременная и качественная статистическая отчетность	х
		7. Своевременная и качественная электронная стат. отчетность	х
6	Улучшение общих	8. Выше средних по Тугулымского	х

	показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников ОУ (9-е;11-е классы)	городскому округу	
		9. Выше средних по Свердловской области	х
		10. Выше средних по Российской Федерации	х
7	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	11. Положительная динамика качества образования обучающихся за рассматриваемый период, представленная руководителем по итогам четвертей и полугодий в Управление образования администрации Тугулымского городского округа.	х
8	Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ	12. Процент охвата дополнительным образованием учащихся от 50% до 80%	х
9	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, Интернет конкурсах	13. Участие школы в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, проводимых Управлением образования администрации ТГО. Наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, Интернет конкурсах	х
10	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей, детьми группы риска и неблагополучными семьями	14. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения социально неблагополучных семей	х
1	Реализация	15. Отсутствие преступлений и	х

1	мероприятий по профилактике преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних	правонарушений, совершенных обучающимися	
<b>2. Участие ОУ, педагогических работников и работников в инновационной деятельности</b>			
1 1	Развитие инновационной деятельности, реализация образовательных программ, имеющих значение для муниципальной системы образования ведение экспериментальной работы	16. Участие ОУ, педагогических работников в инновационной деятельности, экспериментальной работе (в том числе введении предпрофильной подготовки в организации)	х
1 2	Организация и участие педагогического коллектива в конкурсах районного, областного, российского уровней	17. Участие ОУ, педагогических работников в муниципальных, областных и иных конкурсах, рекомендуемых Управлением образования администрации Тугулымского городского округа	х
1 3	Проведение ОУ районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	18. Организация районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	х
1 4	Участие руководителя в районных и областных мероприятиях	19. Личное участие руководителя в районных и областных мероприятиях	х
1 5	Реализация социокультурных проектов	20. Работа музея, театра, реализация социальных проектов, работа научного общества	х

		учащихся, организация шефской работы и др.	
<b>3. Развитие кадрового потенциала в ОУ</b>			
1 6	Организация повышения квалификации педагогических кадров	21. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
1 7	Организация аттестации педагогических работников	22. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
1 8	Укомплектованность профессиональными педагогическими кадрами	23. 100% выполнение образовательной программы и учебного плана ОУ	x
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>			
1 9	Выполнение показателей эффективности деятельности ОУ	24. Доведение соотношения педагогического и обслуживающего персонала до средне областного нормативного значения 65% на 35%	x
		25. Экономия топливно-энергетических ресурсов за анализируемый период на 3%	x
		26. Снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению с кредиторской задолженностью на 01 января текущего года	x
		27. Рост средней заработной платы педагогических работников ОУ в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом прошлого года без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами ТГО	x
		28. Отсутствие неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	x

		29. Привлечение внебюджетных средств	х
2 0	Функционирование системы государственно-общественного управления	30. Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОУ (наличие представленных протоколов и рассматриваемых вопросов)	х
<b>5. Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации</b>			
2 1	Организация оздоровления учащихся и трудоустройства обучающихся	31. Выполнение муниципального задания по оздоровлению детей	х
2 2	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе по работе с детьми, с ограниченными возможностями здоровья)	32. Обучение детей по адаптивным образовательным программам	х
2 3	Организация качественного обеспечения горячим питанием обучающихся	33. Выполнение муниципального задания по организации горячего питания обучающихся	х

10. Знаком «Х» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Результат деятельности руководителя ОУ, устанавливается на основании 23 целевых показателей.

Руководитель ОУ, набравший от 30 до 33 положительных критериев оценки, признается руководителем, эффективно управляющим ОУ с выплатой 100% стимулирующих выплат.

Руководителю ОУ, набравшему от 17 до 30 положительных критериев оценки стимулирующие выплаты, выплачиваются пропорционально установленному стимулирующему фонду руководителя в зависимости от набранных положительных критериев.

Руководитель ОУ, набравший менее 17 положительных критериев оценки, признается руководителем не эффективно управляющим ОУ. Стимулирующие выплаты не выплачиваются.

На основании результатов оценки руководителю не эффективно управляющим ОУ предлагается досрочная процедура аттестации на соответствие занимаемой должности через проведение процедуры собеседования. По результатам аттестации принимается решение о продлении или расторжении трудового договора.

Наличие замечаний по трудовой и финансовой дисциплине или иные нарушения, допущенные по вине руководителя ОУ, нашедших отражение в приказе Управления образования администрации Тугулымского городского округа, в устанавливаемом периоде (месяце) дает право снять стимулирующую выплату.

Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя ОУ распределяется на стимулирование работников ОУ.

#### **Глава 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

11. Премияльные выплаты в соответствии с пунктами 6 настоящего Положения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя ОУ приказом начальника Управления образования администрации Тугулымского городского округа. Основанием является ходатайство Совета ОУ или иного общественного органа о стимулировании руководителя ОУ.

Размеры стимулирующих выплат определяются до 100% должностного оклада, но не превышают определенного на календарный год фонда стимулирования руководителя.

12. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя ОУ устанавливаются 1 раз в полугодие Комиссией по рассмотрению стимулирующей части руководителей подведомственных учреждений при Управлении образования администрации Тугулымского городского округа (далее – Комиссия).

Установление стимулирующих выплат руководителю ОУ по итогам работы осуществляется в следующем порядке.

1) руководитель ОУ представляет в Комиссию информацию о достижениях показателей эффективности деятельности руководителя ОУ за квартал на основании критериев оценки и целевых показателей.

2) на основании представленной информации Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей выплаты руководителю ОУ по итогам работы за квартал. На основании

решения Комиссии издается приказ Управления образования администрации ТГО о стимулировании руководителя ОУ .

13. Стимулирующие выплаты, за исключением разовых и единовременных премиальных выплат, начисляются руководителю ОУ за фактически отработанное время.

**Приложение № 7**

к Положению об оплате труда работников ОУ

**Критерии**

**отнесения должностей работников ОУ к профессиональным квалификационным группам**

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам работников.

Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих **первого уровня** - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих **второго уровня** - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих **третьего уровня** - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному



уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

## **Приложение № 8**

к Положению об оплате труда работников ОУ

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

#### **(НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, педагог - библиотекарь; руководителям физического воспитания образовательных учреждений; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы;

преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения; педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

24 часа в неделю:

преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-логопедам, логопедам; 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре; воспитателям в группах продленного дня;

36 часов в неделю - дошкольных группах ОУ, мастер производственного обучения, педагог-организатор, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей норма часов

преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке поределения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

## **Приложение 9** к Положению об оплате труда работников ОУ

### **Положение о стимулировании работников МКОУ Гилевская ООШ № 19**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о стимулировании работников ОУ (далее - Положение о стимулировании) разработано в целях материального

стимулирования труда работников ОУ, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.2. Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы ОУ, развитием инновационных процессов в системе образования Тугулымского городского округа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала каждого работника ОУ.

1.3. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат.

1.4. Стимулирующие выплаты работнику ОУ производятся в пределах фонда стимулирования, который составляет не более 20% фонда оплаты труда (должностной оклад, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, надбавка за почетное звание) формируемого главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов эффективной работы работников ОУ в баллах. (Критерии оценки педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, педагогов дополнительного образования)

1.6. Стоимость 1 балла определяется на основании расчётов суммы ФОТ за месяц.

1.7. Виды выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- премиальные выплаты;
- стимулирующие выплаты за эффективность деятельности;

1.8. Премии носят условно-временный (разовый) характер и производятся одновременно и устанавливаются приказом руководителя ОУ.

К таким видам выплат относятся следующие выплаты:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 3000 рублей;
  - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1500 рублей;
  - в связи с празднованием профессиональных праздников - 500 рублей
  - в связи с празднованием Дня учителя<sup>1</sup> - 1000 рублей;
-

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) - 3000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника ОУ полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 5000 рублей.
- за большой личный вклад в общие результаты труда до 3000 рублей.
- проведение внеурочной деятельности 1 час - 300 рублей.

1.9. К премиальным выплатам постоянного характера относятся выплаты за звание:

- "Почетный работник общего образования" - 1000рублей.
- "Отличник просвещения" - 500 рублей.

## **2. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя.**

2.1. Стимулирующие выплаты заместителю директора по учебно-воспитательной работе производятся по итогам месяца на основании выполнения следующих критериев.

### **ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ МКОУ ГИЛЁВСКОЙ ООШ № 19**

№	Направление	Наименование показателя	
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов	x
		1.2. Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	x
2.	Качество управления образовательным учреждением	2.1. Наличие действующего органа совета старшеклассников	x
		2.2. Исполнение государственного задания за отчётный период по объёму и качеству	x
		2.3. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	x
		2.4. Сохранность контингента	x

		обучающихся в учреждений	
		2.5. Наличие мероприятий по сохранению и укреплению здоровья	х
		2.6. Наличие и реализация дополнительных образовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми	х
		2.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная, итоговая диагностика)	х
		2.8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	х
		2.9. Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (без совместителей)	х
		2.10. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах	х
		2.11. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов	х
3.	Информационная открытость учреждения	3.1. Наличие публичной отчётности учреждения	х
4.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	4.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях)	х
		4.2. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах	х
		4.3 Соц. партнерство с учреждениями дополнительного	х

		образования.	
		4.4. Качественное выполнение общественных поручений.	х
		4.5. Организация и проведение семинаров, метод. объединений, конкурсов, фестивалей, выступления на педсоветах.	х
		4.6.. Подготовка педагогов к проведению открытых занятий, мастер классов.	х
5.	Качество образовательных результатов	5.1. Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики	х
		5.2. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	х
		5.3. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	х

Знаком «Х» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Стимулирующие выплаты по итогам месяца выражаются в % отношении к окладу:

от 20 до 23 показателей - выплата 100%

от 16 до 19 показателей - выплата 80%.

от 12 до 15 показателей - выплата 60%

от 9 до 11 показателей – выплата 50%

от 5 до 8 показателей – выплата 30%

от 0 до 4 показателей – выплата 10%

2.3 Стимулирующие выплаты производятся на основании протокола заседания Комиссии и приказа руководителя ОУ.

2.4 Критерии стимулирования могут быть пересмотрены 1 раз в год

### **3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ОУ.**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МКОУ  
ГИЛЁВСКОЙ ООШ № 19**

Критерии премирования	Показатели для установления премирования	Баллы
<b>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников</b>		
1. Результаты качества успеваемости по полугодиям	1.1. Учителя математики, русского языка, иностранных языков, физики, химии 30-40 %;	до 2-х
	1.2. Учителя истории, обществознания, биологии, географии, литературы информатики 50-60 %;	до 2-х
	1.3. Учителя начальных классов 80 - 100%	до 2-х
	1.4. Учителя технологии, физической культуры, ОБЖ 70-80 %;	до 2-х
	1.5. Учителя предметов художественно – эстетического цикла 80 -100 %;	до 2-х
2.. Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, викторинам, мероприятиям физкультурно-оздоровительного и спортивного	2.1. Школьный уровень	
	участие	до 0,5
	призёр (2,3 место)	до 1
	победитель (1 место)	до 2-х
	2.2. Муниципальный	
	участие	до 1
	призёр (2,3 место)	до 2-х
	победитель (1 место)	до 5
	2.3. Региональный	
	участник	до 3-х
	призёр (2,3 место)	до 5
	победитель (1 место) очно	до 8
	победитель (1 место) заочно	до 3-х
	2.4. Всероссийский (заочно)	
	участие	до 1
призёр (2,3 место)	до 2-х	
победитель (1 место)	до 3-х	



направлен ия и т.д. .		
3. Показател и обучающ ихся по ИА (выпускн иков)	3.1. Наличие обучающихся, сдавших ИА положительно	до 5
	3.2. Наличие обучающихся, сдавших ИА на «4» и «5»	1б за каждого
	3.3. Результаты контрольных срезов и административных контрольных работ	
	Соответствие текущей успеваемости	до 1
	Улучшение результата	до 2 - х
4. Обмен педагогич еским опытом	4.1. Открытые уроки на уровне:	
	школьном	до 3-х
	муниципальном	до 5
	4.2. Выступления на уровне:	
	школьном МО	до 1
	муниципальном МО	до 2-х
5. Участие в професси ональных конкурсах	педсоветах, семинарах, конференциях, круглых столах и т.п.	до 2-х
	5.1. Школьный уровень	
	участие	до 1
	призёр (2,3 место)	до 2 - х
	победитель (1 место)	до 3 - х
	5.2. Муниципальный	
	участие	до 2 - х
	призёр (2,3 место)	до 4 - х
	победитель (1 место)	до 5
	5.3. Окружной уровень	
участие	до 4 - х	
призёр (2,3 место)	до 6	
победитель (1 место)	до 8	
6. Педагоги ческая деятельно сть	6.1. Участие учителя в проведении районных олимпиад (подготовка задания, проверка, судейство)	до 3- х
	6.2. Предметная неделя	до 2 - х
	6.3. Внеурочное мероприятие на высоком уровне (предметный вечер, КВН, соревнования и т.п.)	до 2 - х
	6.4. Публикация в СМИ	до 3 - х

	6.5. Подготовка кабинета к новому учебному году	до 2 - х
	6.6. Доп. работа, не предусмотренная должностной инструкцией	до 3 – х
	6.7. Создание элементов развивающей среды по направлениям деятельности: -оформление школы -организация выставочных зон (выставок) -сменные тематические стенды в кабинетах	до 2-х до 2-х до 2-х
	6.8. Соблюдение норм профессиональной этики - отсутствие замечаний и жалоб	до 2-х
	6.9. Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе (интерактивных досок, мультимедийного оборудования и др. учебно-наглядного оборудования)	до 2-х
	6.10. Организация работы сайта педагога в части предоставления опыта, результатов деятельности (методические разработки, проекты) -информация на персональном сайте учителя	до 2-х
	6.11. Использование разных форм и технологий в профессиональной работе - организация мероприятий (классные часы с приглашением специалистов, экскурсии на предприятия, в организации и др.)	до 3-х
	6.12. Эффективная работа с высокомотивированными обучающимися: -руководство научно-исследовательской деятельности обучающихся	до 3-х

3.1. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности назначаются ежемесячно по результатам достижения показателей эффективности деятельности педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности устанавливаются после:

- самооценки педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала в листах "Критерий стимулирования";
- рассмотрения Комиссией деятельности ОУ по итогам работы за месяц, четверть, год;
- итогового согласования полученных результатов (решение Комиссии подписывает педагогический работник и учебно-вспомогательный персонал, выражая согласие или не согласие - работник имеет право подать протест в конфликтную комиссию).

3.2. Стимулирующие выплаты педагогу по итогам работы за месяц не выплачивается в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства, ТБ и ОТ.

3.3 Стимулирующие выплаты производятся на основании протокола заседания Комиссии и приказа руководителя ОУ.

3.4. Критерии стимулирования могут быть пересмотрены 1 раз в год.

#### **4. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру ОУ.**

4.1. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру производятся на основании выполнения следующих критериев и выражаются в % отношении к окладу:

### **ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МКОУ ГИЛЁВСКОЙ ООШ № 19**

1	Ведения регистров бухгалтерского учета	X
2	Формирование налоговой и управленческой отчетности	X
3	Сведения бухгалтерской и налоговой отчетности	X
4	Принципы и правила ведения	X

	бухгалтерского учета	
5	Профессиональные навыки (начисление и выплата заработной платы работникам)	X
6	Контроль расходования бюджетных средств	X
7	Своевременное и качественное предоставление отчетности	X
8	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	X
9	Качественное ведение документов	X
10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	X

Знаком «X» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру производятся по итогам месяца на основании выполнения следующих критериев и выражаются в % отношении к окладу:

от 9 до 10 показателей - выплата 100%.

от 7 до 8 показателей - выплата 80%.

от 5 до 6 показателей - выплата 50%.

от 3 до 4 показателей – выплата 30%

от 1 до 2 показателей – выплата 10%

4.2 Стимулирующие выплаты производятся на основании протокола заседания Комиссии и приказа руководителя ОУ.

4.3 Критерии стимулирования могут быть пересмотрены 1 раз в год

Приложение № 4  
коллективного договора

### Соглашение по охране труда

	Мероприятия	Дата	Ответственный	Сумма
	1. Организационные мероприятия			
1	Продолжить СОУТ по условиям труда 2015 году	1 раз в 5 лет	Директор	24000 рубле

	(12 р.м.)			й
2	Обучение и проверка знаний по охране труда	Ежегодно	Пушникова Л.Ф.	-
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Ежегодно	Пушникова Л.Ф.	-
4	Организация наглядных пособий по охране труда		Зав. Кабинетами	
5	Обновление инструкций по охране труда	Ежегодно	Пушникова Л.Ф.	-
6	Ведение журналов регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте	Постоянно	Пушникова Л.Ф.	-
7	<p>Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● работникам, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр</li> <li>● работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты</li> <li>● работников, которым полагается компенсация за работы в опасных и вредных условиях труда</li> </ul>	В соответствии с законодательством ежегодно	Директор, отдел кадров, профком	
8	Проведение общего визуального технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится	Май, август	Директор	

	2 раза в год: весной перед ремонтом и осенью)			
9	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Профком, директор	

### Соглашение по охране труда

	<b>2. Технические мероприятия</b>			
1	Установка искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях	Постоянно	Электрик	4000 рубл ей
2	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Постоянно	Электрик	
	<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	2 раза в год	Директор	
2	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	Август	Директор	4000 рубл ей
	<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты		Директор	2000 рубл ей

2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. Дезинфекция		Директор	1500 0 рубл ей 1800 0
3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	Август	Махмудов Ю.Н.	6000 рубл ей
	<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
1	Наличие инструкций о мерах пожарной безопасности	Постоянно	Пушников Л.Ф.	-
2	Наличие и ведение журналов регистрации вводного инструктажа, журналов регистрации инструктажа на рабочем месте, а также журналов учета первичных средств пожаротушения	Постоянно	Пушников Л.Ф.	
3	Наличие инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара	Постоянно	Пушников Л.Ф.	
4	Наличие пожарных щитов укомплектованных средствами пожаротушения. Контроль за их сохранностью	Постоянно	Пушников Л.Ф.	
5	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной	2 раза в год	Пушников Л.Ф.	

	безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала			
6	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций (пропитка)	По мере финансирования из местного бюджета	Директор	
7	Установление на окна металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок	По мере финансирования из местного бюджета	Директор	

Приложение № 5  
коллективного договора

**Перечень  
профессий и должностей на бесплатное получение работниками  
специальной одежды, специальной обуви и других средств  
индивидуальной защиты, на основании,**

№	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Педагог-библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	
2	Шеф-повар	Полотенце Куртка белая хлопчатобумажное Фартук из плотной ткани Колпак Мыло или моющие средства в том числе: для мытья рук	2 шт
3	Рабочий по	Костюм из смешанных тканей	



	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
4	Уборщик производственных и служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>При мытье полов и мест общего пользования</i></p> <p><i>дополнительно:</i></p> <p>Сапоги резиновые</p> <p><i>При мытье полов и мест общего пользования</i></p> <p><i>дополнительно:</i></p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук</p> <p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>12 шт</p> <p>1 шт</p>
5	Подсобный рабочий кухни	<p>Полотенце</p> <p>Куртка белая хлопчатобумажная</p> <p>Фартук из плотной ткани</p> <p>Колпак или косынка</p> <p>Мыло или другие моющие средства в том числе : для мытья рук</p>	2 шт
6	Мойщица посуды	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор</p> <p>Полусапоги резиновые</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>Мойщице посуды</p> <p><i>дополнительно:</i></p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>12 шт</p>

		<p>Перчатки резиновые</p> <p>Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук</p> <p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	
7	Сторож	<p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой</p> <p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Полушубок в Ш, II и I поясах</p> <p><i>При занятости при наружных работах</i></p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p>	1 шт
8	Гардеробщик	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Мыло или жидкие моющие</p>	1 шт.

		средства в том числе: для мытья рук	
9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Мыло или жидкие средства в том числе: для мытья рук	1 шт дежурные дежурные

Приложение № 6  
коллективного договора

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных дней)
1	Зам. директора по учебной – воспитательной работе	От 3 до 5 дней
2	Старшие вожатые	От 3 до 5 дней
3	Главный бухгалтер и калькулятор-бухгалтер	От 3 до 5 дней

Приложение №7  
коллективного договора

**Дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством и оплачиваемые за счет средств на оплату труда.**

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во
-------	------------	---------	--------

			календарных дней
1	Работающим пенсионерам	нет	До 2 дней
2	Работникам, имеющим 2-х и более детей	нет	2 дня
3	Одиноким матерям	нет	2 дня
4	Работа без больничного листа	нет	3 дня
5	За качественное, добросовестное дежурство по школе	Без замечаний	До 2 дней
6	Администрация за дежурство по школе	Качественное дежурство	До 2 дней
7	Техническому персоналу	За добросовестное отношение к работе	До 2 дней
8	При рождении и усыновлении ребенка	нет	1 день
9	По случаю смерти близкого человека	нет	3 дня
10	При переезде на новое место жительства	нет	1 день
11	На юбилейные даты	нет	1 день
12	За работу в две смены	нет	До 2 дней
13	Членам профкома, имеющим нагрузку более 18 часов и активно участвующих в работе профкома	Или доплата до 10%	До 5 дней
14	Учителям, работающим в муниципальной аттестационной комиссии		2 дня
15	Работникам, активно участвовавшим в общественной и профсоюзной работе, учебно-воспитательной на уровне школы района	Учитывая вклад кроме работников с ненормированным рабочим днем	До 3-х дней

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере до 12% от тарифной ставки (не входящие в надтарифный фонд)**

№ п/п	Перечень работ	% отношение
1	Вывоз мусора и нечистот	До 12%
2	Чистка котлов в холодном состоянии	До 12%
3	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, печей и других аппаратов для жарения и выпечки	До 12%
4	Погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые вручную	До 12%
5	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	До 12%
6	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы	До 12%
7	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)	До 8,4%
8	Работа за дисплеем ЭВМ (кроме учителя информатики)	До 12%

**Положение о предварительных и периодических медицинских осмотрах.**

- Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния работников поручаемой им работы.
- Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников.
- Предварительные и периодические медицинские осмотры обязаны проходить все работники образовательного учреждения 1 раза в год согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, прил.1, п. 3.12.; прил.2.; п.

Приложение № 10  
коллективного договора

**Социальная помощь или подарки из средств профсоюзной организации**

№ п/п	Наименование	Сумма
1	Подарок первокласснику	От 100 до 150 рублей
2	Для работников, чьи дети окончили 9 классов	От 100 до 150 рублей
3	Для работников, чьи дети окончили 11 классов	От 200 до 300 рублей
4	Неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, к юбилейным датам	От 50 до 250 рублей
5	Работникам к юбилейным датам до 45 лет включительно	От 150 до 300 рублей
6	Работникам к юбилейным датам 50, 55, 60 и т.д. лет	От 300 до 600 рублей
7	Новогодние подарки детям работников до 16 лет включительно	От 50 до 150 рублей
8	Победителям, призерам районной спартакиады работников образования	От 50 до 150 рублей
9	Поздравительные открытки ко дню рождения	От 10 до 50

	всех работников	рублей
10	Поздравительные открытки в общественные, государственные организации к профессиональным праздникам	От 10 до 50 рублей
11	Подарки и поздравительные открытки к 8 Марта и 23 Февраля – членам профсоюза не членам профсоюза	До 100 рублей До 15 рублей