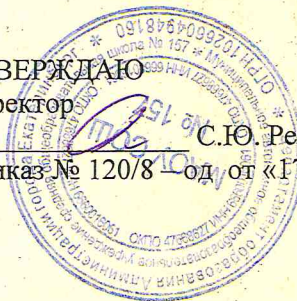


ПРИНЯТО
Собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 17.06.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
С.Ю. Резникова
Приказ № 120/8 од от «17» июня 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
Петкевич
Протокол № от «17» июня 2021 г.



Внесение изменений в ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников образовательной организации

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательной организации (далее – Положение) разработано на основании Постановления Администрации города Екатеринбурга от 26 июля 2019 г. N 1813 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Екатеринбург», основании Постановления Администрации города Екатеринбурга от 06 мая 2020 г. N 845 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26 июля 2019 г. N 1813 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Екатеринбург», Постановления Администрации г. Екатеринбурга от 15.02.2021 № 225 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и устанавливает в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 157 (далее – Учреждение) систему оплаты труда работников

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения, коллективного договора, соглашения и локальных актов Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения, и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС).

1.6. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.";

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «О минимальном размере оплаты труда».

1.8. Заработная плата каждого работника Учреждения устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований действующего трудового законодательства, в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором и иными локальными актами Учреждения.

2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) Единого квалификационного справочника и профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объем 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.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

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

2.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа 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.

2.7. Ответственность за своевременность и правильное распределение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1. проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных настоящим Положением:

2. ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 6 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 7 настоящего Положения.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности заместителей руководителя, 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".

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26 июля 2019 г. N 1813 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Екатеринбург».

3.3. Учреждение в лице руководителя имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

производить увеличение размеров окладов (должностных окладов) исходя из объемов имеющегося финансирования и в соответствии с настоящим Положением.

Утвержденные повышения окладов образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

3.6. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения.

3.7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника определяется в трудовом договоре.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения 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".

4.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26 июля 2019 г. N 1813 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Екатеринбург».

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

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

4.4. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

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

4.5. 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. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. 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 и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения включает в себя:

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

5.2. Размер конкретного должностного оклада заместителя руководителя устанавливается приказом руководителя Учреждения на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения, но не ниже минимального размера должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, установленных Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26 июля 2019 г. N 1813 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования «Город Екатеринбург».

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

5.4. Для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

6. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу).

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

Размер компенсации устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основании таблицы:

| Класс 3.1. | Класс 3.2. | Класс 3.3. | Класс 3.4. |
|------------|------------|------------|------------|
| 4% | 8% | 12% | 16% |

В случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

6.5. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения

данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения.

6.8. Доплаты за увеличение объема работ (за проверку письменных работ, внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются в абсолютном размере.

(часть вторая в ред. Постановления Администрации г. Екатеринбурга от 06.05.2020 N 845)

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

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

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.

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

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));

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

15 процентов оклада - педагогическим работникам в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях;

20 процентов оклада - специалистам психолого - педагогических и медико - педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов.

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

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

Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

6.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

6.13. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если иное не установлено трудовым законодательством.

7. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

7.5. Обязательными 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.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

7.7. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу Учреждения осуществляются в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности труда в целях премирования, указанными в приложении №2 настоящего Положения.

7.8. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения осуществляются в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности труда в целях премирования, указанными в приложении №3 настоящего Положения.

7.9. Выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу Учреждения осуществляются на основании служебного письма руководителя структурного подразделения на имя директора учреждения об эффективности работы работников подразделения и настоящего Положения.

7.10. Выплаты стимулирующего характера Учреждения осуществляются в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности труда в целях премирования, указанными в приложении №5 настоящего Положения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения.

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

инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к ЕГЭ, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места занятые работником или обучающимся в учреждении в международных, общероссийских, областных городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работы, обеспечивающих безаварийность, бесперебойность работ систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов в сфере образования, за выполнение особо важных и срочных работ, значимых для учреждения.

7.11. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

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

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

7.12. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении в следующих размерах:

- при выслуге до 5 лет в образовательной организации - в размере 10 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- при выслуге от 5 лет до 15 в образовательной организации - в размере 15 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- при выслуге от 15 и выше лет в образовательной организации - в размере 25 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

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

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;

3) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

7.14. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах всем работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, принимается руководителем Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения, действующей на основании раздела 8 настоящего Положения.

7.15. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения и руководителям структурных подразделений принимается руководителем Учреждения на основании анализа критериев оценки эффективности труда, указанных в приложении №2 настоящего Положения.

7.16. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника либо ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - Комиссия) создается с целью мониторинга и оценки эффективности труда работников Учреждения.

8.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности настоящим Положением и действующими нормативно-правовыми документами в области оплаты труда и локальными актами Учреждения.

8.3. Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность, нормативность.

8.4. К компетенциям Комиссии относятся:

- формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями Учреждения перечня показателей эффективности, деятельности педагогических и иных работников;

- распределение стимулирующего фонда Учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;

- предоставление директору Учреждения аналитического отчета (по итогам учебного года) эффективности деятельности Учреждения на основе анализа динамики распределения стимулирующих выплат работникам учреждения.

8.5. Для реализации своих основных целей Комиссия имеет право запрашивать и изучать необходимую для оценки эффективности труда работников информацию от администрации Учреждения.

8.6. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения, на основании решения общего собрания трудового коллектива Учреждения.

8.7. В состав комиссии входят представители администрации Учреждения (не более 2-х), председатель профкома или уполномоченные лица трудового коллектива (не более 2-х), руководители методических объединений.

Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются на учебный год, если иное не предусмотрено приказом директора школы.

8.8. В структуру Комиссии входят: председатель комиссии, заместитель председателя, секретарь комиссии, члены комиссии.

8.9. Председатель Комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива сроком на один учебный год и несет полную ответственность за работу Комиссии, правильное и своевременное оформление документации.

8.10. Председатель Комиссии организует и планирует работу Комиссии, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

8.11. Секретарь Комиссии своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

8.12. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя Комиссии;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии, директором Учреждения издается приказ о внесении изменений.

8.13. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

8.14. Комиссия ежемесячно не позднее двадцать третьего числа текущего месяца рассматривает и оценивает предоставляемые работниками Учреждения листы самоанализа, разработанные Комиссией на первом заседании на основе показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Учреждения, утвержденных настоящим Положением, приложения к ним за прошедший период.

Комиссия обязана ознакомить работников школы с частью протокола их касающейся не позднее двадцать пятого числа текущего месяца.

8.15. Протокол (выписка из протокола) заседания Комиссии и согласованные листы самоанализа работников Учреждения передаются директору Учреждения.

8.16. Директор Учреждения на основании полученных от комиссии документов издает приказ о премировании работников не позднее двадцать пятого числа текущего месяца.

8.17. О решениях принятых Комиссией, работники Учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

8.18. В случае не согласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

8.19. Комиссия обязана принять и в течение семи дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

8.20. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных настоящим Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника Учреждения, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8.21. В случае несогласия с повторным решением Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.22. Работники Учреждения имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки показателей (критериев) оценки эффективности труда, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

8.23. По аргументированному требованию профкома или общего собрания трудового коллектива (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, директор Учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

| | | |
|----|--|----------------|
| 21 | За увеличения объема работы за обеспечение профессиональной профориентацией обучающихся | До 2000 рублей |
| 20 | За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) | ДО 5000,00 |

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей (критериев) оценки эффективности труда административно-управленческого персонала МОП и размеров выплат по ним.

| № п/п | Критерии оценки эффективности труда | Размер выплаты, количество баллов |
|--|---|--------------------------------------|
| <i>Для административно-управленческого персонала, курирующего вопросы содержания образования</i> | | |
| 1 | Обеспечение качественного уровня организации государственной итоговой аттестации | 5 |
| 2 | Обеспечение качественного уровня организации и проведения срезовых и диагностических работ, рубежной аттестации | 3 |
| 3 | Работа с одаренными детьми | |
| 3.1 | Наличие положительной динамики количества обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах, конференция, конкурсах всех уровней | 2 |
| 3.2 | Наличие победителей и призеров Всероссийских олимпиад школьников и других олимпиад различных уровней | 3 |
| 4 | Организация и (или) проведение конференций, олимпиад, НПК и семинаров | |
| 4.1 | Уровень образовательного учреждения | 1 |
| 4.2 | Муниципальный уровень | 3000 руб. |
| 4.3 | Региональный уровень | 5000 руб. |
| 4.4 | Федеральный уровень | 10000 руб. |
| 5 | Инновационная и методическая деятельность | |
| 5.1 | Разработка и внедрение инновационных проектов и программ | 3 |
| 5.2 | Оказание методической помощи педагогам в подготовке материалов для публикации | 2 |
| 5.3 | Подготовка педагогов к участию в очных и заочных профессиональных конкурсах | 2 |
| 5.4 | Организация стажировок и дистанционных форм повышения квалификации педагогов | 2 |
| 5.5 | Публикация материалов о деятельности гимназии в профессиональных изданиях, на образовательных сайтах | 3 |

| | | |
|---|--|----------------|
| 6 | Профилактическая деятельность | |
| 6.1 | Отрицательная динамика количества учащихся, состоящих на учете в ОВД, КДН и ЗП по итогам полугодия | до 5000 рублей |
| 7 | Обеспечение доступности образования | |
| 7.1 | Организация работы по созданию или оформлению отдельного элемента образовательного пространства гимназии | 2 |
| 8 | Высокое качество выполнения должностных обязанностей | |
| 8.1 | Эффективная организация внутри школьного контроля (наличие триместровых справок и протоколов) | 3 |
| 8.2 | Положительная оценка деятельности по результатам проверок образовательного учреждения надзорными органами | до 5000 рублей |
| 8.3 | Своевременное представление в УО статистических, аналитических отчетов, информационных материалов, заявок по своим направлениям деятельности | 3 |
| 9 | Дополнительные виды работ, не входящие в основные обязанности | |
| 9.1 | Организация разового мониторинга, анкетирования, тестирования по распоряжения УО | 5 |
| 9.2 | Подготовка и оформление документов по запросу УО, требующих аналитических исследований и значительных затрат времени | 5 |
| 9.3 | Качественное выполнение разовых особо важных поручений не входящих в должностные обязанности | 5 |
| <i>Для персонала, курирующего вопросы обеспечения и содержания материально-технической базы организации</i> | | |
| 1 | Высокое качество выполнения должностных обязанностей | |
| 1.1 | Эффективная организация внутришкольного контроля (наличие триместровых справок и протоколов) | 3 |
| 1.2 | Положительная оценка деятельности по результатам проверок образовательного учреждения надзорными органами | до 5000 рублей |
| 1.3 | Своевременное представление в УО статистических, аналитических отчетов, информационных материалов, заявок по своим направлениям деятельности | 3 |

| | | |
|----------|--|----------------|
| 1.4 | Своевременность сдачи бухгалтерской отчетности, заключение договоров, контрактов, списания материальных ценностей | 3 |
| 1.5 | Соответствие помещений образовательного учреждения санитарным нормам | 3 |
| 1.6 | Высокий уровень организации и проведения генеральных уборок в здании гимназии и субботников | 3 |
| 1.7 | Качественная подготовка гимназии к отопительному сезону | до 3000 рублей |
| 1.8 | Качественное выполнение энергосберегающих мероприятий, рациональное использование (экономия) энергоресурсов | до 3000 рублей |
| 1.9 | Своевременное и качественное выполнение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов | 3 |
| 2 | Обеспечение доступности образования | |
| 2.1 | Организация работы по созданию или оформлению отдельного элемента образовательного пространства гимназии | 2 |
| 3 | Дополнительные виды работ, не входящие в основные обязанности | |
| 3.1 | Организация разового мониторинга, анкетирования, тестирования по распоряжения УО | 5 |
| 3.2 | Подготовка и оформление документов по запросу УО, требующих аналитических исследований и значительных затрат времени | 5 |
| 3.3 | Качественное выполнение разовых особо важных поручений не входящих в должностные обязанности | 5000,00 |

ПЕРЕЧЕНЬ
*показателей (критериев) оценки эффективности труда педагогических
работников и размеров выплат по ним*

| № п/п | Критерии оценки эффективности труда | Размер выплаты |
|-------------|--|--|
| 1 | Обеспечение качественного образования и воспитания | |
| 1.1 | Показатель процента качества по итогам текущей, промежуточной аттестации (устанавливаются на четверть, полугодие) | |
| | <p>Высокая</p> <ul style="list-style-type: none"> - процент качества более 60 по математике, русскому языку, иностранным языкам, физике, химии, информатике, профильным предметам; - процент качества более 70 по литературе, обществознанию, истории, географии, биологии; - процент качества более 80 по изобразительному искусству, музыке, физической культуре, основам безопасности жизнедеятельности | 7 баллов |
| | <p>Средняя</p> <ul style="list-style-type: none"> - процент качества от 40 до 60 по математике, русскому языку, иностранным языкам, физике, химии, информатике, профильным предметам; - процент качества от 50 до 70 по литературе, обществознанию, истории, географии, биологии; - процент качества от 60 до 80 по изобразительному искусству, музыке, физической культуре, основам безопасности жизнедеятельности | 5 баллов |
| 1.2. | Результативность работы с резервом (учитывается только один из показателей) | |
| | Отсутствие обучающихся, имеющих по результатам промежуточной аттестации одну «3» по предмету | 3 балла |
| | Отсутствие обучающихся, имеющих по результатам промежуточной аттестации одну «4» по предмету | 5 баллов |
| 1.3. | Высокие показатели по результатам государственной итоговой аттестации (устанавливаются на календарный год по результатам ГИА) | |
| | Наличие выпускников, получивших максимальный результат по итогам ГИА по одному из предметов | 7 баллов(за каждого обучающегося, за каждый предмет) |
| | Наличие среднего результата по предмету по итогам ГИА выше среднего по области. | 3 балла |
| | Наличие положительной динамики результатов ГИА | 3 балла |
| | Соответствие результатов ГИА результатам промежуточной аттестации по предмету | 3 балла |

| | | |
|-------------|--|--------------|
| | Отсутствие неудовлетворительных результатов ГИА | 2 балла |
| 1.4. | Высокие показатели по результатам внешней экспертизы качества образования, кроме результатов ГИА (<i>устанавливаются на три месяца с момента получения результатов</i>) | |
| | Наличие обучающихся, получивших максимальный результат по итогам внешней экспертизы качества образования | 7 баллов |
| | Наличие среднего результата по итогам внешней экспертизы качества образования выше среднего по территории, охватываемой экспертизой | 3 балла |
| | Наличие положительной динамики результатов внешней экспертизы качества образования | 3 балла |
| | Соответствие результатов внешней экспертизы качества образования результатам промежуточной аттестации по предмету | 3 балла |
| | Отсутствие неудовлетворительных результатов внешней экспертизы качества образования | 2 балла |
| 1.5. | Наличие призовых мест на очных конкурсах, олимпиадах, НПК, соревнованиях I уровня (одноразово, за каждого обучающегося при индивидуальном участии; при групповом участии +0,1 балла за каждого участника) | |
| | Уровень образовательного учреждения | 3 балла |
| | Муниципальный уровень | 3000 рублей |
| | Региональный уровень | 10000 рублей |
| | Федеральный уровень | 15000 рублей |
| 1.6. | Наличие призовых мест на заочных конкурсах, олимпиадах, НПК, соревнованиях I уровня (одноразово, за каждого обучающегося при индивидуальном участии; при групповом участии +0,1 балла за каждого участника) | |
| | Уровень образовательного учреждения | 1 балл |
| | Муниципальный уровень | 3 балла |
| | Региональный уровень | 6 баллов |
| | Федеральный уровень | 10 баллов |
| 1.7. | Наличие победителей на очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях I уровня (одноразово, за каждого обучающегося при индивидуальном участии; при групповом участии +0,1 балла за каждого участника) | |
| | Уровень образовательного учреждения | 5 баллов |
| | Муниципальный уровень | 5000 рублей |
| | Региональный уровень | 15000 рублей |
| | Федеральный уровень | 25000 рублей |
| 1.8. | Наличие победителей на заочных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях I уровня (одноразово, за каждого обучающегося при индивидуальном участии; при групповом участии +0,1 балла за каждого участника) | |
| | Уровень образовательного учреждения | 3 балла |
| | Муниципальный уровень | 6 баллов |
| | Региональный уровень | 3000 рублей |
| | Федеральный уровень | 5000 рублей |
| 2 | Методическая и инновационная деятельность | |
| 2.1 | Выступления на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п. | |
| | Уровень образовательного учреждения | 5 баллов |
| | Муниципальный уровень | 10 баллов |
| | Региональный уровень | 3500 рублей |

| | | |
|------------|---|--------------|
| | Федеральный уровень | 7000 рублей |
| 2.2 | Подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение передового педагогического опыта (участие в педагогических чтениях) | |
| | Уровень образовательного учреждения | 7 баллов |
| | Муниципальный уровень | 3000 баллов |
| | Региональный уровень | 6000 рублей |
| | Федеральный уровень | 15000 рублей |
| 2.3 | Участие в профессиональных конкурсах | |
| | Уровень образовательного учреждения | 5 баллов |
| | Муниципальный уровень | 3000 баллов |
| | Региональный уровень | 6000 рублей |
| | Федеральный уровень | 15000 рублей |
| 2.4 | Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах | |
| | Уровень образовательного учреждения | 10 баллов |
| | Муниципальный уровень | 6000 баллов |
| | Региональный уровень | 12000 рублей |
| | Федеральный уровень | 15000 рублей |
| 2.5 | Наличие высоких достижений в реализации образовательных проектов | |
| | Уровень образовательного учреждения | 5 баллов |
| | Муниципальный уровень | 6000 баллов |
| | Региональный уровень | 12000 рублей |
| | Федеральный уровень | 15000 рублей |
| 3 | Организация работы по обеспечению образовательной деятельности | |
| 3.1 | Содержание кабинета в соответствии с нормативными требованиями, сохранность имущества (одноразово по итогам смотра или инвентаризации) | 2 баллов |
| 3.2 | Качественное ведение документации - своевременное и качественное заполнение классных журналов (ежемесячно до 2 баллов) - своевременное и качественное предоставление аналитических отчетов, справок (при наличии таких отчетов и справок до 3 баллов) | 5 баллов |
| 3.3 | Своевременное выполнение поручений: замена уроков (до 2 баллов) замена классного руководителя (до 2 баллов) сопровождение обучающихся (до 2 баллов) | 2 балла |
| 3.4 | Качественная работа с сайтом образовательной организации или иным информационным пространством образовательной организации: - качественная работа с электронным дневником (до 2 баллов) - подготовка информации для размещения на сайте (до 2 баллов) - оформление тематических информационных стендов (до 2 баллов) | 2 балла |
| 4 | Качественная организация воспитательной работы | |
| 4.1 | Качественная организация работы по контролю успеваемости обучающихся классными руководителями | |

| | | |
|------------|--|-------------|
| 4.1.1 | Отсутствие обучающихся, имеющих академические задолженности за учебный период (четверть, полугодие, год) | 5 баллов |
| 4.1.2 | Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки за учебный период (четверть, полугодие, год) | 3 баллов |
| 4.1.3 | Отсутствие обучающихся, имеющих за учебный период одну оценку «удовлетворительно» | 3 баллов |
| 4.1.4 | Качественная организация работы по контролю посещаемости обучающихся (отсутствие обучающихся, имеющих пропуски без уважительной; при снижении количества обучающихся по решению комиссии до 3 баллов) | 3 баллов |
| 4.1.5 | Качественная организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие обучающихся, находящихся на различных видах учета; отсутствие обучающихся, нарушающих правила внутреннего распорядка обучающихся; при снижении количества обучающихся по решению комиссии до 3 баллов) | 3 баллов |
| 4.2 | Организация питания обучающихся | |
| | Высокий охват питания (98-100% обучающихся класса; ежемесячно) | 5 баллов |
| | Допустимый охват питания (90-97,99% обучающихся класса; ежемесячно) | 3 балла |
| 4.4 | Качественная организация дежурства класса по образовательной организации (при наличии смен в графике дежурств и положительного рапорта ответственного за организацию дежурства по организации) | 3 балла |
| 4.5 | Качественная работа по привлечению обучающихся к участию в оздоровительной кампании | 3 балла |
| 4.6 | Качественная работа по привлечению обучающихся к внеклассным мероприятиям | 3 балла |
| 4.7 | Качественная организация и проведение внеклассных мероприятий | до 3 баллов |
| 4.8 | Качественная организация работы с родителями - отсутствие жалоб (до 2 баллов) - привлечение родителей к участию в мероприятиях образовательного учреждения (до 3 баллов) | 5 баллов |

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда работников
образовательной организации

**Порядок установление доплат к окладам
(должностным окладам) за стаж непрерывной работы**

| № п/п | Непрерывный стаж работы (выслуга) лет | Размер доплаты в % к окладу (должностному окладу) |
|-------|--|---|
|-------|--|---|

| | | |
|---|---------------|------|
| 1 | От 0 – 5 лет | 10 % |
| 2 | От 5 – 15 лет | 15 % |
| 3 | От 15 и выше | 25 % |

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575787

Владелец Резникова Светлана Юрьевна

Действителен с 15.02.2022 по 15.02.2023