

«Согласовано»
Решением профсоюзного
комитета МАОУ Чернокоровской СОШ
«25» марта 2026 года

«Утверждено»
Врио директора МАОУ Чернокоровской СОШ
«25» марта 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения Чернокоровской средней
общеобразовательной школы

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУ Чернокоровской СОШ (далее - Положение), работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Чернокоровской средней общеобразовательной школы (МАОУ Чернокоровской СОШ) (далее - Школа) применяется при исчислении заработной платы работников Школы.

1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается:

а) Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашение между главой городского округа Богданович, муниципальным казенным учреждением «Управление образования» городского округа Богданович и Богдановичской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, Постановлением Главы городского округа Богданович «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович 15.12.2021 года № 1653» утвержденное главой муниципального округа Богданович от 25.03.2025 года № 558, Постановлением Главы муниципального округа Богданович «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович 15.12.2021 года № 1653» утвержденное главой муниципального округа Богданович от 04.06.2025 года № 1653 с изменениями от 26.09.2025 года № 1775, Постановлением главы муниципального округа Богданович «Об индексации заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций МО Богданович в 2025 году» от 09.09.2025 года № 1654, с изменениями от 24.03.2026 № 455.

б) коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления Школы.

1.3. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности, в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Фонд оплаты труда работников Школы утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг

(выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Штатное расписание разрабатывается МАОУ Чернокоровской СОШ и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МАОУ Чернокоровской СОШ, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений.

1.8. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАОУ Чернокоровской СОШ, должны определяться в соответствии с Уставом Школы и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения РФ от 12.05.1992г. №15а « О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и организациях, расположенных на территории России» (ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАОУ Чернокоровской СОШ устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) Номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или 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 компенсационного характера;
- 8) 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;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

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

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Руководитель МАОУ Чернокоровской СОШ:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяются размеры 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 образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

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

2.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ Чернокоровской СОШ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, что педагогические работники, для которых Школа 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.

2.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера (в том числе вознаграждение за классное руководство), расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год) производятся при наличии средств при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

2.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (Федеральный закон № 3-ФЗ от 30.01.2024 г. «О внесении изменений в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации»).

2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

2.11. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

2.12. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей.

2.13 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 25%;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20%.

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае если работник был призван в ряды Вооруженных Сил Российской

- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения»;

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей (п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 г.г., Соглашения между Главой городского округа Богданович, муниципальным казенным учреждением «Управление образования» городского округа Богданович и Богдановичской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий год).

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАОУ ЧЕРНОКОРОВСКОЙ СОШ.

3.1. Оплата труда работников Школы включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения;

3.2. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с Учредителем.

3.3. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются фиксированными. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Школы, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в Школе, являющейся образовательным учреждением, расположенном в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим работникам:

- 1) педагогическим работникам;
- 2) библиотекарю;
- 3) руководителям структурных подразделений: завхозу, шеф-повару;
- 4) служащим: секретарю, механику, специалисту по кадрам.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

Порядок определения оплаты труда учебно – вспомогательного персонала

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

3.9. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2023 год:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	14461

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

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

3.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности педагогических работников 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 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физ. культуре; муз. руководитель	20030
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	21654
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	22091
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; учитель	22378
6 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и по взаимодействию с общественными объединениями	22378

3.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.13. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 0,25%;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию на 0,20%;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности на 0,10%;
- работникам, (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования на 0,20% (сроком на два года).

3.14. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работникам культуры

3.15. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

3.16. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2024 год.

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь;	14823

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

3.18. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к 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»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
<u>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</u>		
1 квалификационный уровень	калькулятор, делопроизводитель	13777
<u>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</u>		
2 квалификационный уровень	завхоз	14906
3 квалификационный уровень	шеф-повар	16941
4 квалификационный уровень	механик	18085

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.19. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
<u>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</u>		
1 квалификационный уровень	мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	13773
	кладовщик; кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	14319
<u>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</u>		
1 квалификационный	оператор стиральных машин;	14598

уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	
	повар 4,5 разряда	15177
	водитель автобуса, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	19769 19821

3.20. 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 ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) Должностной оклад;
- 2) Выплаты компенсационного характера;
- 3) Выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера составляет 75% от оклада руководителя Школы.

4.4. Размер должностного оклада руководителя Школы определяется в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной Управлением образования.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается главой городского округа Богданович исходя из особенностей типа организации в кратности от 1 до 4:

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Тип МОУ	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения: школа начального общего, среднего (полного) общего образования	свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

Должность руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей
Директор общеобразовательной организации	58719

Заместители руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей
Руководитель центра естественно - научной и технологической направленности «Точка роста»	16198

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

№	Объемные показатели	Порядок расчета	Кол-во	Кол-во	Итого
			баллов	ед.	

1	Количество обучающихся в муниципальном общеобразовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,3		
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	За каждого работника дополнительно	1		
		Дополнительно за каждого работника, имеющего			
		-первую квалификационную категорию	0,5		
		-высшую квалификационную категорию	1		
3	Наличие групп продленного дня	За каждую группу (город-25 человек) (село - 20 человек)	10		
4	Количество классов-комплектов	За каждый класс-комплект	10		
5	Особенности лицензионных условий и режима работы общеобразовательного учреждения	-коррекционное обучение	10		
		- профессиональное обучение	10		
		- классы с углубленным изучением отдельных предметов	10		
		- работа во вторую смену	10		
		- круглосуточное пребывание обучающихся в ОУ	10		
		- наличие групп ДО	10		
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе - компьютерных классов - мастерских - актового зала - спортивной площадки - оборонно- спортивной полосы - учебно – опытных участков - медицинских кабинетов - столовой - содержание прилегающей территории - летний лагерь - ППТ ГИА-9 - ППП ЕГЭ - пилотных площадок ФГОС НОО и ООО	За каждый вид	10		
7	Организация подвоза обучающихся	За каждое ТС	10		
	Итого				

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования ГО Богданович» в соответствии с пунктом 4.4. настоящего положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителя Школы на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения ГО Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 25% ниже должностного оклада директора школы, установленного в соответствии с пунктом 4.4 настоящего

Положения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливается в соответствии с локальным актом Школы, утвержденным директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Школы.

4.6. Стимулирование руководителя Школы, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя Школы.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель Школы предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования ГО Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы».

Оценка эффективности деятельности Школы осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливается размер ежемесячных стимулирующих выплат руководителю за качество выполненных работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

4.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

4.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается директором школы при наличии ФОТ и выплачивается в конце календарного года по итогам работы в размере оклада по каждой из должностей.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением «О компенсационных выплатах работникам МАОУ Чернокоровской СОШ» (Приложение № 2).

5.2. Размеры выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ определяются ежегодно администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств направленных на оплату труда

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников МАОУ Чернокоровской СОШ» (Приложение № 3), трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Школой на оплату труда работникам.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕННЫЙ НА 25% РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА БОГДАНОВИЧ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ И РАБОЧИХ
ПОСЕЛКАХ (ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
 - заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
 - директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
 - заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
 - заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
 - главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): архивариус, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель, техник, техник-программист, механик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер, специалист по охране труда (гражданской обороне), инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
 - библиотекарь, методист библиотеки, концертмейстер.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ Чернокоровской СОШ
_____ Е.А.Флягина

«Утверждаю»

Врио директора МАОУ Чернокоровской СОШ
_____ Казанцева И.Я.
«25» марта 2026 года

Положение

«О компенсационных выплатах работникам МАОУ Чернокоровской СОШ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности, в целях управления развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

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

1.3. Для работников Школы 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 местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

1.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством РФ). 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 исчисляются пропорционально отработанному времени.

1.5. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.6. Всем работникам Школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

1.7. 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 (статья 151 Трудового кодекса РФ) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1.9. 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 (статья 151 Трудового кодекса РФ) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

1.10. 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. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса РФ) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

1.11. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Школы по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проверку письменных работ;
- за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;
- за экспериментальную и инновационную деятельность учреждения, подтвержденную соглашением (договором) о сотрудничестве».

Руководителю образовательной организации при реализации федеральных и региональных инновационных площадок, а также экспериментальной деятельности образовательной организации, устанавливать выплату за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности. Доплата за увеличение объема работ устанавливается по представлению Муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» и распоряжением главы городского округа Богданович за экспериментальную и инновационную деятельность учреждения, подтвержденную соглашением (договором) о сотрудничестве.

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

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области и городского округа Богданович.

1.12. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 1500 рублей за один класс, но не менее 100 рублей в расчёте на одного обучающегося в целом по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее - денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся. Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику, ежемесячно пропорционально отработанному времени. В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

Вопрос об определении понятия «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство вправе решать сама Школа с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

Школа включает в коллективный договор следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- определить конкретный период времени (неделя, месяц, год) длительного отсутствия, невозможности выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (10000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка; выплачивается вместе со второй частью заработной платы в сроки, оговоренные в п. 2.8.

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается в том числе за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Школа принимает «Положение о классном руководстве» по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 10% от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществляются в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом Школы, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

1.14. Работникам Школы за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 20% - за реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников Школы, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем Школы в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2) 15% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения по основным общеобразовательным программам на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в Школе на общих основаниях, нуждающихся в длительном лечении;

3) 15% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации;

4) 15% – руководителям муниципальных ассоциаций педагогов (в том числе руководителям МАП библиотекарей).

1.15. 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 конкретных суммах или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа 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.

1.17. Работнику, выполняющему функцию советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается ежемесячное вознаграждение, установленное за счет средств федерального бюджета (5000 рублей), которое учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

№п/п	Наименование работы	Сумма, руб
1	За погрузочное - разгрузочные работы производимые в ручную	12% от оклада
2	За работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением СМС	12% от оклада
3	За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки	12% от оклада
4	За работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, чисткой овощей	12% от оклада
5	За работу во вредных факторах производственной среды	4 % от оклада

Размеры доплат за дополнительные виды работ

№п/п	Наименование работы	Сумма, руб.; % к окладу
1.	За классное руководство (не менее 1500 руб. за один класс)	100 руб. за 1 ученика
2.	За проверку тетрадей: - русский язык, литература, иностранный язык	10%

	- математика	10 %
	- остальные предметы	5 %
3.	За заведование: - учебными кабинетами; - музеем; - спортзалом; тиром - актовым залом - производственными мастерскими - пришкольным участком - лабораторией	150 300 300 300 150 1000 1000
4.	За работу с библиотечным фондом при наличии 2500 экземпляров учебников	1000
5.	За работу с Советом профилактики	1000
6.	За проведение внеклассной спортивной работы	1000
7.	За подготовку дополнительной работы по подготовке учащихся к ГИА (проведение консультации, индивидуальных занятий)	200 руб. за 1 обучающегося
8.	За заведование ШМО	1000
9.	За оформление протоколов педагогических совещаний	1000
10.	Ответственному за организацию горячего питания	1000
11.	За информационный обмен при подготовке к ЕГЭ	1500
12.	За работу с опекаемыми детьми и детьми из многодетных семей	1500
13.	За работу с учащимися из «группы риска»	5000
14.	За выполнение обязанностей общественного инспектора по ОТ	1500
15.	За ведение работы по ГО и ЧС	2000
16.	За работу в составе премиальной комиссии	500
17.	Ответственному за аттестацию педагогических кадров	3500
18.	За работу в составе аттестационной комиссии	500
19.	За работу с расписанием	5000
20.	За работу ответственного по ОТ, ТБ, ПБ	2000
21.	За работу ответственного по БДД	1000
22.	За работу ответственного по антитеррору	1000
23.	За работу по направлениям «Движения Первых» (Школьный спортивный клуб, Юнармия, Школьный театр, Школьный музей, Школьный хор, Дружина юных пожарных, Юные инспектора дорожного движения)	1500
24.	За работу с медиацентром	1500
25.	За ремонт инвентаря	1000
26.	За работу председателем профсоюзного комитета	20 %
27.	За работу в рамках общественно – государственного управления	1000
28.	За работу с электронным дневником	1500
29.	За работу в составе психолога – педагогической комиссии	1500
30.	За работу с базой данных «Е-Услуги. Образование»	1000
31.	За обслуживание и поддержание в рабочем состоянии компьютерного оборудования	3000
32.	За обслуживание и поддержание в рабочем состоянии лабораторного оборудования	2000
33.	За работу с газетой	1000
34.	За работу с музейным делом	1500
35.	За работу с сайтом bus.gov	5000
36.	За работу с официальным сайтом школы	1000
37.	За работу контрактным управляющим	5000
38.	Организация горячего питания обучающихся	1000
39.	Организация детского питания ГОН	20 %
40.	Методическая работа в ГОН	5%
41.	Общественный инспектор по охране прав детей в ГОН	5%
42.	Общественный инспектор по ПБ ГОН	10%
43.	За выполнение обязанностей по делопроизводству	2000
44.	За организацию кружковой работы	5 %
45.	Организация подвоза обучающихся	2000
46.	За мелкий ремонт автобуса (механику, водителю)	1000
47.	За окашивание пришкольной территории	2000
48.	Работа в экспертной комиссии	1500
49.	Делопроизводство и персонифицированный бухучёт по пенсионным делам;	2000
50.	За организацию работ по производственному контролю;	от 1000 до 2000
51.	За работу по реализации программы ХАССП	1000
52.	За работу по иммунизации и диспансеризации	1000
53.	За работу в программах «ЕГИССО», «Меркурий»	1000

54.	За руководство творческими объединениями, организация участия в олимпиадах, конкурсах	2000
55.	За заведованием центром детских инициатив	3000
56.	За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10%
57.	За реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ	15 %
58.	За осуществление индивидуального обучения по основным общеобразовательным программам на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в Школе на общих основаниях, нуждающихся в длительном лечении	15 %
59.	За осуществление индивидуального обучения детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации	15 %
60.	За увеличение объемов работ, не учтённых выше	10-50%

Размеры выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ определяются ежегодно администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств направленных на оплату труда

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ Чернокоровской СОШ
_____ Е.А. Флягина

«Утверждаю»

Врио директора МАОУ Чернокоровской СОШ
_____ Казанцева И.Я.
«25» марта 2026 года

Положение
«О порядке распределения стимулирующей части
оплаты труда работников МАОУ Чернокоровской СОШ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Чернокоровской средней общеобразовательной школы (далее Школа), повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности, инициативы.

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников Школы устанавливается:

а) Постановлением Главы городского округа Богданович «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Богданович» утвержденным 15.12.2021 года № 1653 (с изменениями от 18.07.2022 года № 1084), Постановлением Главы городского округа Богданович «Об индексации заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Богданович» утвержденным 28.07.2022 года № 1144, Постановлением Главы городского округа Богданович «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович 15.12.2021 года № 1653.

б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления Школы.

1.4. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники Школы, в том числе и работающие по совместительству. Директору школы надбавки стимулирующего характера устанавливаются вышестоящей организацией (Управление образования ГО Богданович). Размеры надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам Школы приказом директора школы с указанием срока их применения на основании протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда Школы.

1.5. Фонд оплаты труда работников Школы утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Школой на оплату труда работников.

2.2. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в Школе 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.

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Непедагогическим работникам устанавливаются ежемесячные выплаты: за стаж непрерывной работы в данном учреждении.

Показатели	Стаж работы в учреждении				
	До 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	От 15 до 20	От 20 лет и больше
Размеры коэффициентов	0,05	0,10	0,15	0,2	0,25

Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные выплаты: за стаж непрерывной работы.

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж работы в учреждении				
	До 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	От 15 до 20	От 20 лет и больше
Размеры коэффициентов	0,05	0,10	0,15	0,2	0,25

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

2.9. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Школы норм труда.

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

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

2.10. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Размер выплат за

качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

2.11. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

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

2.13. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

2.14. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Школы на основании заявления работника применяется единовременное премирование работников Школы:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки РФ в размере оклада;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ в размере оклада;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами в размере оклада;
- 4) в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День воспитателя и всех дошкольных работников) при наличии ФОТ по распоряжению руководителя;
- 5) в связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) при наличии ФОТ по распоряжению руководителя;
- 6) в связи с юбилейными датами на основании личного заявления работника по ходатайству профсоюзного комитета Школы:

- педагогической деятельности

- 10 лет - 1000 рублей
- 20 лет- 2000 рублей;
- 25 лет – 2500 рублей;
- 30 лет- 3000 рублей;
- 40лет- 4000 рублей.

- юбилейной датой со дня рождения(50,55, 60 и последующие каждые 5 лет) - в размере оклада.

б) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости при наличии ФОТ на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением при наличии ФОТ на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Премирование производится на основании заявления работника, ходатайства профсоюзного комитета, распоряжения руководителя школы. Право на единовременное премирование имеют все работники Школы, в том числе и работающие по совместительству. Директору школы размеры премирования устанавливаются вышестоящей организацией (Управлением образования ГО Богданович). Размеры премирования заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются руководителем при наличии ФОТ.

Премиальная выплата не выплачивается работнику в случае:

- наличие у работника в периоде премирования дисциплинарного взыскания;
- наличие в периоде премирования дисциплинарного проступка (вне зависимости от того, повлек ли он за собой дисциплинарное взыскание);
- увольнение в период премирования;
- не полностью отработанный период премирования.
-

3. Система критериев оценки качества образования в Школе.

3.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников Школы являются:

а) качество обучения учащихся;

- б) результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;
 в) воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции учащихся;
 г) здоровье учащихся;
 д) научно- методическая и опытно- экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников на основании листов самооценки работников.

3.3. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателей, исчисляемые в баллах.

Основные критерии стимулирования сотрудников Школы

Наименование должности	Критерии	Баллы
Заместители директора по УВР, ВР, преподаватель ОБЖ.	Выполнение плана внутришкольного контроля	1 б.
	Публикации на сайте школы: - сообщение - статья	0,5 б. 1 б.
	Публикации в печатных изданиях о деятельности школы (пресса, сборники, НПК, научно-методические журналы) по уровням: - муниципальный - региональный - российский	3 б. 5 б. 5 б.
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16. 1-2 б. 3 б. 4 б. 5 б.
	Представление результатов деятельности образовательного учреждения: - на школьном уровне - на территориальном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16. 0,7б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
	Завхоз	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН
Качественная подготовка и организация ремонтных работ		3 б.
Высокий уровень организации и контроля работы младшего обслуживающего персонала, рабочих		1 б.
Ведение документации и своевременное предоставление отчётности		1 б.
Участие в мероприятиях: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне		0,5-16. 2б. 3б. 4б. 5б.
Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.		1-5 б.
Работники бухгалтерии	Систематизация бюджетного учета, применение в работе новых компьютерных программ	1 б.
	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности и экономических расчетов в централизованную бухгалтерию и др. финансовые органы	1 б.
	Своевременное заполнение официальных сайтов РФ и Свердловской области	0,5-1 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.

Библиотекарь	Участие в мероприятиях: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5б. 1-2 б. 3 б. 4 б. 5 б.
	Оформление тематических внеплановых выставок	1 б. за организованную выставку
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Учителя - предметники	Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне (интернет- олимпиады, конкурсы, конференции 0,5-1б)	0,5б 0,1-2 б. 2 б. 3 б. 0,5-4 б.
	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях. - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5б 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности (участие в общешкольных собраниях, конкурсах). - на школьном уровне -на территориальном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-2б. 0,7б. 1-2б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Участие в эстетическом оформлении школы и школьной территории;	0,5-1 б.
	Подготовка кабинета к новому учебному году (1 раз в год), выполнение ремонтных работ - при отсутствии замечаний	1 б.
	Проверка диагностических, контрольных работ (ВПР, ДКР, РТ и другие)	0,5-1б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
	Классные руководители	Проведение тематических классных часов, праздников с приглашением гостей, специалистов, ветеранов, депутатов, социальных партнеров и т.д.
Высокая активность классного руководителя в проведении общешкольных мероприятий (по аналитике заместителя директора по ВР)		0,5-2 б.
Путешествия, поездки, выезды с классом: - однодневные - по области - по России		2 б. 3 б. 4 б.
Организация и ведение работы по разработке портфолио учащихся		1 б. (за каждого)
Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.		1-5 б.
Ответственный за работу компьютерного оборудования	Помощь педагогическим работникам во время их индивидуальной работы по освоению интерактивных средств обучения	1 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.

	Участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности (участие в общешкольных собраниях, конкурсах): - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5б. 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
Педагог дополнительного образования	Отчётные мероприятия;	0,5-2 б.
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности (участие в общешкольных собраниях, конкурсах). - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Педагог-психолог, социальный педагог	Организация психолого - педагогического сопровождения предпрофильного и профильного обучения	1 б.
	Представление результатов деятельности психологической службы образовательного учреждения. - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-1б 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Работники школьной столовой	Обеспечение исправности технического состояния оборудования, содержание школьной столовой в соответствии с требованиями СанПиН	1-2 б.
	Качество и ассортимент приготавливаемых блюд	1 б.
	Участие в смотрах-конкурсах на лучшую организацию питания обучающихся: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-1б 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчётности.	1 б.
	Участие в ремонте помещений школы	0,5-2 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Воспитатель группы общеразвивающей направленности	Организация и ведение работы по разработке портфолио учащихся	1 б (за каждого)
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,1-1б 1-2 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте школы	1б.
	Благоустройство и безопасность территорий прогулочных площадок	2 б.
	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-1б 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Участие в ремонте групп	1б.
	Проведение тематических мероприятий, праздников с приглашением гостей, специалистов, ветеранов, социальных партнеров и т.д.	2б

	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов направленных на развитие и повышение имиджа ГОН - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Младший воспитатель группы общеразвивающей направленности	Благоустройство и безопасность групп, участков	1 б.
	Участие в ремонте групп	2 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности (участие в общешкольных собраниях, конкурсах) - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
Уборщица, дворник, сторож, рабочий, электромонтер, вахтер	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение исправного состояния школьного оборудования, электрооборудования и т.д.	0,5-2 б.
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности (участие в общешкольных собраниях, конкурсах) - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Участие в ремонте школы	0,5-2 б.
	Участие в озеленении и благоустройстве школы и пришкольной территории	0,5-1 б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.
Водитель школьного автобуса, механик (контроллер)	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ОУ - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	0,5-16 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Отсутствие замечаний по вопросам организации подвоза обучающихся и требований ГИБДД	0,5-1б.
	Персональное вознаграждение директора МАОУ Чернокоровской СОШ за высокие достижения.	1-5 б.

Лист самооценки результативности и эффективности деятельности сотрудника

№	Критерии	Описание показателей	Результаты
1	<u>Исполнительская дисциплина</u> (пункт контролируется заместителями директора, старшим воспитателем, завхозом по итогам отчетного периода)	Отсутствие замечаний (имеются / не имеются) - по нарушению режима работы - за несвоевременную сдачу отчетности - за несоответствующее ведение документации - по результатам проверок надзорных органов - за несоблюдение этических норм поведения и правил трудовой дисциплины	
2	<u>Мероприятия, повышающие авторитет и имидж школы</u>	Перечислить факты участия и наличия призовых мест с учащимися в мероприятиях различных уровней, подтвержденные документально (копии грамот, сертификатов и т.д.).	

3	<u>Высокая активность и личный творческий вклад</u>	Перечислить факты личного участия и наличия призовых мест в мероприятиях различных уровней, подтвержденные документально.	
4	<u>Персональное вознаграждение директора</u>	Показатели, не учтенные выше (при наличии).	