

Согласовано.
Председатель ППО А.Д. Дылдина
Протокол № 42 от 26.08.2026г.

Утверждено.
Приказ от 26.08.2026г. № 174
Директор Е.Н. Шмакова



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СИГНАЛЬНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
с 01.09.2026г.**

2026 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сигнальненская средняя общеобразовательная школа» (далее - муниципальная организация).

2. Заработная плата работников муниципальной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в муниципальной организации устанавливаются на основе Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Нижнетуринского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа, утвержденного постановлением администрации Нижнетуринского городского округа от 23.03.2024 № 269 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных организаций Нижнетуринского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа», Распоряжением Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа от 01.09.2025 № 60 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия которых выполняет Управление образования администрации Нижнетуринского муниципального округа», Постановлением администрации Нижнетуринского муниципального округа от 23.09.2025 № 900 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Нижнетуринского муниципального округа в 2025 году», Соглашения между главой Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 г.г., коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работников муниципальной организации (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников муниципальных организаций и выполнение ими работ той же квалификации.

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников муниципальной организации подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников муниципальной организации из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с показателями среднемесячной

начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

3. Фонд оплаты труда в муниципальной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание муниципальной организации утверждается руководителем муниципальной организации по согласованию с Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования администрации Нижнетуринского муниципального округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципальной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 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 Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников муниципальной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) муниципальных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;

- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников муниципальной организации учитываются следующие условия:

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – не менее чем на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – не менее чем на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.7 Соглашения между администрацией Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г., – не менее чем на 20 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Конкретный размер оклада устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

В случаях, когда работникам муниципальной организации предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Нижнетуринского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа, утвержденного постановлением администрации Нижнетуринского городского округа от 23.03.2024 № 269 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных организаций Нижнетуринского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа», абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

При занятии руководителем, его заместителями 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.

7.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных организаций;

7.3. объемы учебной (педагогической) работы;

7.4. исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

7.5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

8. Заработная плата работников муниципальной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников муниципальной организации 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);

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

11. Руководитель муниципальной организации:

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

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

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных организаций.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных

организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная 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.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом муниципальной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательной организации

15. Оплата труда работников муниципальной организации 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 8 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в 9 настоящего Положения.

16. Муниципальная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной организации 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.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Муниципальная организация 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. Муниципальная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций, установленные настоящим примерным положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и

в сроки, указанные в нормативно правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной организации их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальной организации, расположенной в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в Приложении № 1 к настоящему Типовому положению.

20. 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.

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

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

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 2,3,4 к настоящему Типовому положению.

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

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

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

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

28. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 6 к настоящему Типовому положению.

29. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются муниципальной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

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

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальной организации, расположенной в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

20. 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.

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

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники

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

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 к настоящему Положению.

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

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

26. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

28. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 5 и № 6 к настоящему Положению.

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

30. На основании пункта 3.2.9 Соглашения между администрацией Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы доплата работникам за совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда.

31. Порядок выплаты ежемесячного Федерального денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам. С 1 марта 2024 года осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам общеобразовательной организации за классное руководство в размере не менее 10 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Постановлением Правительства РФ от 29.03.2024 г. N 398 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382» внесены изменения в Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере 10000 рублей за каждый из двух классов. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника.

10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 01 марта 2024 года, снижение размера которой не допускается.

— на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

— в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе;

— при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации; в коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также с учетом районного коэффициента;

Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Условия выплаты Федерального вознаграждения за классное руководство при замещении основного педагогического работника. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае использования им ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, по причине временной нетрудоспособности, командировки замещающему работнику устанавливается дополнительная оплата за возложение на него работы по классному руководству за весь период отсутствия основного педагогического работника пропорционально времени замещения.

Дополнительная оплата денежного вознаграждения замещающему работнику за возложение на него работы по классному руководству устанавливается на основании приказа, утвержденного директором общеобразовательной организации.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей

31. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей включает в себя:

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

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

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

35. Должностные оклады заместителей руководителя муниципальной организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя муниципальной организации устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

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

для руководителей - Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

37. Стимулирование руководителя муниципальной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

38. Заместителям руководителя муниципальной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5,6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя муниципальной организации принимается

руководителем муниципальной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

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

41. Для работников муниципальной организации устанавливаются следующие 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).

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

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

43. Всем работникам муниципальных организаций 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».

44. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципальной организации 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.

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение муниципальной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципальной организации, утвержденном руководителем муниципальной организации, 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.

47. Работникам муниципальной организации (кроме руководителя муниципальной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальных организаций (кроме руководителя муниципальной организации, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования администрации Нижнетурунского муниципального округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем муниципальной организации на основании нормативного акта Управления образования администрации Нижнетурунского муниципального округа, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципальной организации.

48. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным актом муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

49. 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.

50. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, муниципальная организация 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.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

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

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

53. 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.

54. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципальной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной организации 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 муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

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 муниципальной организации, трудовым договором.

57. 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» 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 муниципальной организации, трудовым договором.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации.

Работникам муниципальных организаций, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных организациях по решению руководителя муниципальной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 5 лет – до 5 процентов;

от 5 до 10 лет – до 10 процентов;

свыше 10 лет – до 15 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам муниципальных организаций установлен в приложении № 7 к настоящему Типовому положению.

59. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определённый период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

60. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер

стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

61. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при объявлении благодарности Думы Нижнетуринского муниципального округа, Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;

2) при награждении Почетной грамотой Думы Нижнетуринского муниципального округа, Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;

3) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

4) при награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

6) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

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

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2026 года и действует до принятия нового Положения или изменений к нему.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях Нижнетуринского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа расположенных в посёлках городского типа и сельских населённых пунктах

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
 - секретарь учебной части.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
 - директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
 - лаборант,
 - техник-программист,
 - специалист по охране труда,
 - специалист по кадрам.

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	20 717

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования без категории	21 772
	педагог дополнительного образования первой квалификационной категории	26 125
	педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории	27 215
	социальный педагог без категории	21 772
	социальный педагог первой квалификационной категории	26 125
	социальный педагог высшей квалификационной категории	27 215
	педагог-организатор без категории	20 932
	педагог-организатор первой квалификационной категории	25 118
	педагог-организатор высшей квалификационной категории	26 165
3 квалификационный уровень	воспитатель (групп продленного дня) без категории	26 110
	воспитатель (групп продленного дня) первой квалификационной категории	31 333
	воспитатель (групп продленного дня) высшей квалификационной категории	32 637
	педагог-психолог без категории	21 773
	педагог-психолог первой квалификационной категории	26 129

	педагог-психолог высшей квалификационной категории	27 216
4 квалификационный уровень	учитель без категории	26 880
	учитель первой квалификационной категории	32 258
	учитель высшей квалификационной категории	33 600
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями без категории	26 880
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями первой квалификационной категории	32 258
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями высшей квалификационной категории	33 600

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной организации Нижнетуринского муниципального округа, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
 руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	25 760
3 квалификационный уровень	шеф-повар	25 760

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих»**

Квалификационны е уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 284
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	19 106
	техник-программист	19 106
	библиотекарь	24 226
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	34 541
	специалист по охране труда,	34 541
	системный администратор информационно-коммуникационных систем	34 541
	технолог	34 541

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; мойщик посуды; подсобный рабочий; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; дворник	12 045
	кладовщик; кухонный рабочий	15 057
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17 131
	слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	20 304

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников
муниципальных организаций Нижнетуринского муниципального округа, в
отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются
Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального
округа

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам муниципальных организаций Нижнетуринского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования администрации Нижнетуринского муниципального округа (далее – муниципальные организации).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам муниципальных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной организации при исчислении

стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в

педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации по согласованию с профсоюзным органом.

**Порядок установления доплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сигнальненская средняя общеобразовательная школа»**

Настоящий порядок определяет виды ежемесячных доплат, размер, порядок их назначения и отмены. Решение о назначении доплат принимается Управляющим советом МБОУ «Сигнальненская СОШ» по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя. Доплаты устанавливаются работникам за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты	Примечание
1.	За осуществление функций классного руководителя	3000 руб.	По приказу руководителя на работника возлагаются функции на осуществление классного руководства
2.	За проверку письменных работ в 1-4 классах (математика, русский язык, литературное чтение, окружающий мир, ИЗО)	8 % от должностного оклада за данные часы	
3.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по русскому языку, литературе	15 % от должностного оклада за данные часы	
4.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по математике, вероятности и статистике	10% от должностного оклада за данные часы	
5.	За проверку письменных работ в 1-4 классах по иностранному языку	5% от должностного оклада за данные часы	
6.	За проверку письменных работ в 5-11 классах по иностранному языку, истории, обществознанию, физике, информатике, биологии, химии, географии, черчению.	5 % от должностного оклада за данные часы	
7.	За руководство школьным методическим объединением	5 % от должностного оклада учителя	
8.	За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской	5 % от должностного оклада	

9.	За организацию работы по ведению электронного журнала, дневника	5 % от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, которое является ответственным за организацию работы с электронным журналом, дневником в учреждении
10.	За ведение автоматизированных информационных систем	РБД – 1000 рублей КАИС – 1000 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
11.	За выполнение функций контрактного управляющего	2500 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
12.	За организацию школьного питания	1000 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
13.	За работу по контролю качества питания обучающихся, соблюдение гигиенических условий и норм питания, контроль вакцинации обучающихся и сотрудников, соблюдение санитарных норм содержания помещений школы	1960 руб.	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
14.	За наставничество над молодыми педагогами	Не менее 10% от должностного оклада (ставки)	Доплаты педагогическим работникам (членам Профсоюза) по основному месту работы за оказание консультативной, методической и

			практической помощи молодым педагогам (наставничество) со стажем от 0 до 2 лет. По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
15.	За руководство школьным спортивным клубом	10% от должностного оклада	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
16.	За организацию, апробацию и внедрение программы Центра детских инициатив	2000,00 рублей	По приказу руководителя назначается должностное лицо, на которое возлагается ответственность за данную работу
17	За реализацию адаптированных общеобразовательных программ	15% от должностного оклада за данные часы	
18	За реализацию общеобразовательных программ на дому	20% от должностного оклада за данные часы	На основании заключения медицинской организации
19	Доплата председателю первичной профсоюзной организации	7000 рублей	За участие в разработке локальных нормативных актов, а также за подготовку и организацию социально-значимых мероприятий
20	Доплата уполномоченному по охране труда	3000 рублей	За участие в разработке локальных нормативных актов, а также за участие в организации работы по охране труда
21	Доплата социальному педагогу	2200 рублей	За работу с АИС «Профилактика»
22	Доплата за ведение протоколов Педагогического совета	1000 рублей	На основании протокола Педагогического совета

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Сигнальненская средняя

**Положение
о стимулировании работников
МБОУ «Сигнальненская средняя общеобразовательная школа»
с 01.09.2026 года**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулировании работников МБОУ «Сигнальненская СОШ» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда.

Глава 2. Основания (критерии) стимулирования

3. Общеобразовательным учреждением могут устанавливаться следующие основания (критерии) стимулирования работников.

№ п/п	Критерии оценки	Максимальный показатель в баллах
	<i>1.Ежемесячные доплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) – выплачивается по основной должности</i>	<i>От должностного оклада</i>
	- от 1 года до 5 лет	5%
	- от 5 лет до 10 лет	10%
	- свыше 10 лет	15%
	<i>2. Ежемесячные доплаты за сложность и напряженность труда</i>	
1.	Ответственному за информационный обмен	1000 рублей
2.	За ведение отчетной документации, проведение практических занятий с учащимися и педагогами по ГО и ЧС	5% от должностного оклада
<i>3.Интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ</i>		
УЧИТЕЛЬ		
1	Результативность государственной итоговой аттестации выпускников (выплачивается ежемесячно по итогам предыдущего учебного года): - успеваемость выпускников 100% - 5 - качество знаний выпускников 100% -5	10
2	Результативность обучения с использованием независимой оценки качества: - на уровне ОО -3 -на муниципальном уровне -5 - Всероссийских проверочных работ, диагностических контрольных работ, репетиционного тестирования - 10	10
3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практических конференциях. Участие в инновационной и экспериментальной	10

	<p>деятельности, проектной и исследовательской деятельности (проект разработан и реализован):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОО – 1 - на муниципальном уровне – 2 - на уровне округа – 5 - на региональном уровне – 7 - на федеральном уровне – 10 - за дистанционные мероприятия на федеральном и международном уровне – 3 	
4	<p>Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, инновационной и экспериментальной деятельности, проектной и исследовательской деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне – 1 место- 5: 2 место-3; 3 место- 2 - на уровне округа – 1 место- 7: 2 место-5; 3 место-3 - на региональном уровне – 1 место- 10: 2 место-7; 3 место- 5 - на федеральном уровне – 1 место- 10: 2 место-7; 3 место-5 - за дистанционные мероприятия на федеральном и международном уровне – 1 место- 5: 2 место-3; 3 место-2 	10
5	<p>Качественная организация внеурочной работы по предмету (предметные викторины, предметные недели, конкурсы рисунков, сочинений и т.п. с демонстрацией результатов на уровне ОО),</p> <p>использование различных форм проведения общешкольных внеурочных мероприятий (по здоровому образу жизни, профилактике правонарушений, неуспеваемости, пропусков, опозданий), участие обучающихся в мероприятиях воспитательной направленности (развитие патриотического, экологического, культуроведческого движения).</p>	10
6	<p>Индивидуальная работа со слабоуспевающими и одаренными обучающимися:</p> <p>1 консультация - 2</p> <p>Подготовка обучающихся к сдаче ОГЭ, ЕГЭ:</p> <p>1 консультация - 4</p> <p>Качественная работа с обучающимися, состоящими на персонифицированном учете, учете ОПН, внутришкольном учете:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие пропусков без уважительной причины – 1 чел. - 1 - участие в олимпиадах – 1 чел. -1 - повышенные результаты контрольных срезов – 1 чел. -1 	10
7	<p>Распространение профессионального опыта. Участие в работе профессиональных сообществ: открытые уроки, мастер-классы, выступление на Педагогическом совете, заседании МО, семинаре, общешкольном родительском собрании:</p>	10

	<ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОО – 2 - на муниципальном уровне – 5 - публикации материалов – 5 - участие в конкурсах профессионального мастерства – 10 	
8	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: <ul style="list-style-type: none"> - семинар (по сертификату) - 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5 	5
9	Наставническая работа с молодым специалистом	5
10	Качественная работа по развитию учебного кабинета <ul style="list-style-type: none"> - образцовая сохранность имущества- 1 - создание и обновление материально-учебной базы, оформление интерьера - 3 - качественная подготовка к новому учебному году- 5 	5
11	Качественная работа с родителями <ul style="list-style-type: none"> - посещаемость общешкольных собраний - 2 - работа родительского комитета в классе- 3 - положительные результаты работы с семьями из «группы риска» (при подтверждении) - 1 семья -1 	5
12	Участие в управлении ОО <ul style="list-style-type: none"> - участие в органах управления (Совет школы, Комиссия по охране труда, Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и пр.) – 4 Постоянному секретарю Педсовета - 5 - участие в разработке локальных актов, в творческих группах – 5 - активное участие в мероприятиях профсоюзной организации на уровне ОО – 3 - активное участие в мероприятиях профсоюзной организации на муниципальном уровне – 5 	5
13	Общее количество баллов	100
ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР		
1	Высокий уровень организации воспитательных общешкольных мероприятий	10
2	Высокий уровень организации участия в муниципальных мероприятиях	10
3	Участие в социально значимых проектах	5
4	Качественная организация работы с обучающимися в каникулярный период	5
5	Выступление на Педсовете, семинаре, общешкольном родительском собрании	5
6	Представление информации на сайте школы, в социальных сетях, информационных стендах	5
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, выполнение воспитательных планов и программ).	3
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и	2

	обучающихся на неправомерные действия работника	
9	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: - семинар (по сертификату)- 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5	5
10	Общее количество баллов	50
СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ		
1	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3
2	Результативная работа с обучающимися, состоящими на всех видах учета	5
3	Организация и проведение общешкольных профилактических мероприятий с обучающимися	5
4	Результативная работа Совета профилактики	3
5	Участие в конкурсах, смотрах - муниципального уровня -3 -окружного уровня- 5 - регионального уровня - 7 - федерального уровня - 10	5
6	Участие обучающихся в проектах по формированию законопослушного поведения и привычек здорового образа жизни	5
7	Работа с родителями - 1 беседа -1 - 1 рейд в семью- 1	5
8	Общешкольные мероприятия с родителями (круглый стол, родительское собрание, заседание Совета профилактики, ТКДН иЗП и т.п.)	5
9	Подготовка и результативное участие в профессиональных сообществах (заседание ММО социальных педагогов, ТКДН иЗП, семинары, форумы и т.п.)	3
10	Уровень исполнительской дисциплины	3
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	3
12	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: - семинар (по сертификату)- 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5	5
	Общее количество баллов	50
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ		
1	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, нуждающихся в коррекционно-развивающей работе	10
2	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-ролевой сферы обучающихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	10
3	Участие в проведении общественно значимых мероприятий	10
4	Качественная помощь обучающимся в период адаптации	5

	(1,5,10 классы)	
5	Качественная помощь всем участникам образовательного процесса при подготовке и прохождении ОГЭ, ЕГЭ	5
6	Качественная работа в рамках социально-психологического тестирования	10
7	Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса	10
8	Результативное взаимодействие - с классными руководителями – 5 - с родителями – 5 - со специалистами на муниципальном уровне - 5	10
9	Результативное участие в работе профессиональных сообществ (заседание ММО, семинары, форумы и т.п.)	10
10	Результативная работа школьного психолого-педагогического консилиума	5
11	Результативная работа школьной службы медиации	10
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
13	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: - семинар (по сертификату)- 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5	3
Общее количество баллов		100
УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД		
1	Обеспечение уровня подготовленности обучающихся, соответствующего требованиям ФГОС ОВЗ.	3
2	Проведение мероприятий по психофизической и логопедической коррекции уровня развития личности	2
3	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-ролевой сферы обучающихся, включенных в коррекционную работу	5
4	Максимальная коррекция отклонений в развитии речи обучающихся, мешающая усвоению программы обучения.	5
5	Консультативная и методическая помощь родителям	5
6	Грамотное ведение учебно-учетной документации	3
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
8	Общее количество баллов	25
УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ		
1	Профессиональная компетентность, использование разнообразных педагогических технологий, форм и методов работы	3
2	Проведение мероприятий по психофизической коррекции уровня развития личности	2
3	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-ролевой сферы обучающихся, включенных в коррекционную работу	5
4	Максимальная коррекция отклонений в развитии	5

	обучающихся, мешающая усвоению программы обучения.	
5	Консультативная и методическая помощь родителям	5
6	Грамотное ведение учебно-учетной документации	3
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
8	Общее количество баллов	25
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ		
1	Качественная организация внутришкольного контроля	10
2	Качественное ведение мониторинга учебного процесса	5
3	Результативная реализация образовательной программы	5
4	Результативная организация и контроль экспертной, методической работы с учителями, инновационно-экспериментальной деятельности	10
5	Качественная организация внутришкольных мероприятий	5
6	Высокий уровень организации участия в муниципальных мероприятиях	10
7	Высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся	10
8	Качественная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, дистанционное обучение, обучение больных детей на дому и др.)	5
9	Организация распространения профессионального опыта педагогов: - открытые уроки, мастер-классы на уровне ОО – 2 - открытые уроки, мастер-классы на муниципальном уровне – 5 - публикации материалов – 7 - участие в конкурсах профессионального мастерства – 10	10
10	Выступление на Педсовете, заседании ШМО, семинаре, общешкольном родительском собрании	5
11	Участие в управлении школой (методический совет, Педагогический совет)	5
12	Работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации	5
13	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	5
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, выполнение образовательных и учебных планов и программ).	5
15	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: - семинар (по сертификату)- 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5	5
	Общее количество баллов	100
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ		
1	Качественная организация внутришкольного контроля	2

	классных руководителей	
2	Качественное ведение мониторинга воспитательного процесса	2
3	Качественная реализация образовательной программы	2
4	Качественная реализация программы развития	2
5	Результативность организации и контроля методической работы с классными руководителями	2
6	Организации профориентационной работы среди выпускников 9, 11 классов	2
7	Качественная организация и контроль изучения программ по здоровьесбережению обучающихся	2
8	Высокий уровень организации внеклассных общешкольных мероприятий	5
9	Высокий уровень организации участия в муниципальных мероприятиях	10
10	Качественная организация работы с обучающимися в каникулярный период	2
11	Организация распространения опыта классных руководителей: - открытые уроки, мастер-классы на уровне ОО – 2 - открытые уроки, мастер-классы на муниципальном уровне – 5 - публикации материалов – 7 - участие в конкурсах профессионального мастерства – 10	5
12	Выступление на Педсовете, семинаре, общешкольном родительском собрании	2
13	Участие в управлении школой (Педагогический совет, Совет обучающихся)	3
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, выполнение воспитательных планов и программ).	2
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
16	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: - семинар (по сертификату)- 2 - образовательная программа не менее 108 часов – 5	5
17	Общее количество баллов	50
СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ		
1	Проведение совещаний (советов, консилиумов и др.)	3
2	Проведение заседаний штаба детских инициатив	2
3	Проведение групповых и индивидуальных консультаций классных руководителей	5
4	Подготовлены материалы, которые опубликованы в	5

	социальных сетях	
5	Проведены мероприятия в рамках Дней единых действий РДШ	5
6	Проведены мероприятия проекта «Большая перемена»	5
7	Проведены мероприятия проекта «Проектория»	5
8	Проведены мероприятия для детей группы «риска»	5
9	Проведены массовые мероприятия, совместно со штабом детских инициатив	5
10	Участие в совместных мероприятиях с муниципальными общественными детскими и юношескими организациями, объединениями	5
11	Организация отдыха и занятости детей в каникулярное время	5
12	Общее количество баллов	50
ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ		
1	Сохранность контингента	10
2	Участие в мероприятиях разного уровня (конкурсы, выставки, концерты, фестивали и т.д.)	10
3	Призеры и победители мероприятий разного уровня (конкурсы, выставки, концерты, фестивали и т.д.)	2 балла за каждого победителя
4	Количество воспитанников из числа детей и подростков, состоящих на профилактическом учете, обучающихся по программе дополнительного образования, реализуемой педагогом	1 балл за каждого обучающегося
5	Организация работы с одаренными детьми	5
6	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, качественное ведение документации:	5
7	Общее количество баллов	50
ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ ПРОДЛЕННОГО ДНЯ		
1	Своевременность и качество работы с обучающимися по устранению учебных проблем	10
2	Эффективность работы с детьми группы «риска»	10
3	Создание безопасных условий образовательного процесса	5
4	Организация и проведение воспитательных мероприятий	5
5	Участие обучающихся из группы продленного дня в общешкольных мероприятиях	5
6	Организация питания в ГПД	5
7	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетов, качественное ведение документации	3
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей, обучающихся	2

10	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	2
11	Общее количество баллов	50
БИБЛИОТЕКАРЬ		
1	Качество эстетического оформления зала	2
2	Читательская активность (за 10 посещений - 3)	3
3	Пропаганда книги как формы культурного досуга - за 10 выданных книг-2 - за выставку-презентацию-5	5
4	За подготовку и участие в мероприятиях - общешкольных – 5 - муниципальных -10	5
5	Работа с учебниками и учебными пособиями	12
6	Сохранение и ремонт учебников	10
7	Рейды по проверке учебников	2
8	Формирование общешкольного заказа на учебники, доставка учебников из других школ	5
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов)	3
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	3
11	Общее количество баллов	50
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ		
1	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения в соответствии с нормами СанПиН	10
2	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов)	10
3	Качественное обеспечение охраны ОУ в период образовательного процесса и во внеурочное время	10
4	Качественное обеспечение контрольно-пропускного режима	5
5	Бесперебойное функционирование системы экстренной связи	5
6	Качественная работа по охране труда и технике безопасности	10
7	Результативность использования материально-технической базы	10
8	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
9	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	10
10	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	10
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов,	5

	нормативных документов, программ)	
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
13	Общее количество баллов	100
ТЕХНИК-ПРОГРАММИСТ		
1	Обеспечение качественной, бесперебойной работы компьютерного оборудования и сети Интернет	10
2	Оперативность в устранении неисправностей в работе оборудования	10
3	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	5
4	Содержание рабочих мест в компьютерном классе в соответствии с требованиями СанПиН по уровню электромагнитного излучения видеомониторов ПК, соблюдение требований пожарной безопасности	5
5	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	5
6	Проведение консультаций с работниками по работе с программным обеспечением	5
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	5
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
9	Общее количество баллов	50
СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ СИСТЕМ		
1	Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации	10
2	Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, локальной сети, сервера	10
3	Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	10
4	Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	5
5	Своевременное размещение информации на сайте	5

	учреждения в соответствии с порядком ведения сайта	
6	Отсутствие замечаний и нарушений в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей, обучающихся	3
8	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	2
9	Общее количество баллов	50
СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ		
1	Обеспечение качественной и грамотной работы по ведению делопроизводства	25
2	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями техники безопасности	5
3	Оперативность выполнения заявок педагогических работников	10
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
6	Общее количество баллов	50
ЛАБОРАНТ		
1	Своевременная и качественная подготовка оборудования к проведению занятий	5
2	Содержание рабочих мест в соответствии с требованиями техники безопасности	5
3	Содержание рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН	5
4	Оперативность выполнения заявок педагогических работников	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие нарушений техники безопасности	3
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
	Общее количество баллов	25
СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ		
1	Надлежащее качество состояния документации по кадрам	10
2	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	10
3	Своевременное и качественное представление отчетов	3
4	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	10

5	Надлежащее качество состояния договоров с работниками школы	10
6	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы специалиста	3
7	Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел	2
8	Своевременная и качественная подготовка документов по запросам сотрудников	2
9	Общее количество баллов	50
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА		
1	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	10
2	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	5
3	Отсутствие производственных травм	5
4	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности работниками	3
5	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	15
6	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы специалиста	5
7	Участие в работе комиссий и других органов по охране труда	2
8	Соответствие оформления наглядных материалов современным требованиям	5
9	Общее количество баллов	50
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ		
1	Качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	10
2	Качественное оформление приказов	10
3	Быстрый и качественный контроль за сроками исполнения документов по школе	10
4	Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	10
5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда	10
6	Общее количество баллов	50
ГАРДЕРОБЩИК		
1	Качественное и быстрое обслуживание обучающихся	15
2	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	5
3	Качественная уборка участка	5

4	За несение материальной ответственности	15
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	5
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
7	Общее количество баллов	50
СТОРОЖ		
1	Сохранение санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ соответствии с нормами СанПиН во время дежурства	5
2	Качественная работа по обеспечению сторожевой охраны ОУ	15
3	Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в период работы ОУ и в нерабочее время.	5
4	Оперативность вызова администрации и других служб по устранению возникших проблем во время дежурства	5
5	За несение материальной ответственности	15
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	3
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
8	Общее количество баллов	50
ДВОРНИК		
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка	15
2	Своевременные и качественные работы по кронированию и обрезке зеленых насаждений, покосу травы, (в летнее время), уборке снега, очистке от льда, посыпке дорожек (в зимнее время)	15
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	15
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
5	Общее количество баллов	50
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ		
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
2	Качественное проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений	10

3	Поддерживание в рабочем состоянии санитарно-технического оборудования и коммунальных сетей	20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
6	Общее количество баллов	50
УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ		
1	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	15
2	Качественная уборка участка	15
3	Соблюдение графика генеральных уборок	5
4	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
6	Общее количество баллов	50
СЛЕСАРЬ-ЭЛЕКТРИК ПО РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ		
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, содержание в исправном состоянии оборудования	10
2	Проведение регулярного мелкого ремонта по электрочасти в учебных и вспомогательных помещениях	5
3	Отсутствие замечаний со стороны Госпожнадзора	3
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2
5	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	3
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	2
7	Общее количество баллов	25
ШЕФ-ПОВАР		
1	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях столовой в соответствии с нормами СанПиН, отсутствие замечаний по нарушению санитарного режима	10
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний контролирующих органов)	10
3	Контроль качества сырья и готовой продукции	10
4	Качественная организация технологического процесса по приготовлению пищи	30

5	Отсутствие нарушений технологии приготовления пищи	5
6	Улучшение ассортимента блюд	5
7	Улучшение качества приготовления и эстетики оформления блюд	5
8	Внедрение новых технологий приготовления пищи	5
9	Внедрение новых технологий обслуживания	5
10	Культура обслуживания питающихся	5
11	Эффективность использования материально-технической базы, контроль правильной эксплуатации оборудования	3
12	Эффективность использования рабочего времени	2
13	Высокий уровень организации и контроля работы персонала	3
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, заявок)	2
15	Общее количество баллов	100
КЛАДОВЩИК		
1	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещении склада в соответствии с нормами СанПиН, отсутствие замечаний по нарушению санитарного режима	10
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности склада (отсутствие предписаний контролирующих органов)	5
3	Контроль качества сырья и другой поступающей продукции	5
4	Отсутствие нарушений условий хранения продукции	10
5	Внедрение новых технологий учета и хранения продукции	5
6	Эффективность использования материально-технической базы, контроль правильной эксплуатации оборудования	5
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, заявок)	5
8	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности	5
9	Общее количество баллов	50
КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ		
1	Качественная заготовка сырья	15
2	Отсутствие замечаний по нарушению санитарного режима	15
3	Отсутствие нарушений технологии в подготовке сырья	5
4	Качественное использование материально-технической базы, правильная эксплуатация оборудования	5
5	Эффективность использования рабочего времени	5
6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности	5
7	Общее количество баллов	50
МОЙЩИК ПОСУДЫ		
1	Качественное выполнение обязанностей по мытью посуды	20
2	Отсутствие замечаний по нарушению санитарного режима	5

3	Отсутствие нарушений условий хранения посуды	5
4	Эффективность использования материально-технической базы, правильная эксплуатация оборудования	5
5	Эффективность использования рабочего времени	5
6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности	5
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей и обучающихся на неправомерные действия работника	5
8	Общее количество баллов	50

ТЕХНОЛОГ

1	Качественное составление меню	10
2	Соблюдение норм питания и расчет химического состава, энергоценности и калорийности пищевого рациона	10
3	Соблюдение технологий приготовления пищи.	2
4	Внедрение новых прогрессивных технологий приготовления пищи	3
	Общее количество баллов	25

	4.Премияльные выплаты по итогам работы	Размер выплаты
1	- при объявлении благодарности Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;	1000 рублей
2	- при награждении Почетной грамотой Главы Нижнетуринского муниципального округа, Управления образования администрации Нижнетуринского муниципального округа;	1000 рублей
3	- при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации;	2000 рублей
4	- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;	2000 рублей
5	- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;	2000 рублей
6	- в связи с празднованием Дня учителя;	30 % от должностного оклада
7	- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);	1000 рублей
8	- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	согласно коллективному договору
9	- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	согласно коллективному договору

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью

труда, не допускается.

Условия и размер единовременного премирования определяются решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Глава 3. Порядок стимулирования

4. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются ежемесячно Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Сигнальненская СОШ» (далее – Комиссия), созданной на паритетных началах из представителей работодателей и коллектива, в составе, утвержденном приказом директора и обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзной организацией на основании листов самооценки результативности труда, представленных работниками в Комиссию (учителя, заместители директора, социальный педагог, библиотекарь), на остальных работников результаты труда представляются руководителем общеобразовательного учреждения и заведующим хозяйством.

5. Руководитель учреждения не является членом Комиссии, но представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которые могут являться основанием для стимулирования.

6. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Сигнальненская СОШ».

7. Порядок расчета стимулирования:

7.1. Стимулирующие выплаты распределяются по уровням бюджета (стимулирующие выплаты из областного бюджета и муниципального бюджета).

7.2. Расчёт стимулирующей выплаты в денежном выражении, причитающейся работнику за месяц, осуществляется бухгалтером МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений».

8. Секретарь Комиссии заполняет Листы оценки результативности труда, куда заносится количество баллов, утвержденное комиссией, оформляет Протокол заседания Комиссии, в котором указывается количество баллов, полученное каждым работником.

В Протоколе заседания Комиссии и в Листе оценки результативности труда все члены Комиссии в обязательном порядке ставят свою подпись. Протокол заседания Комиссии представляется руководителю учреждения, который оформляет приказ о стимулирующих выплатах в баллах по итогам месяца. Работники должны быть ознакомлены с Листом оценки результативности труда и приказом о стимулирующих выплатах под подпись.

9. Стимулирование работников осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

Глава 4. Условия снижения стимулирующих выплат работникам ОУ

10. Размер стимулирующих выплат для всех работников может снижаться в полном объеме за:

- 10.1. низкий уровень исполнительской дисциплины;
- 10.2. нарушение трудовой дисциплины;
- 10.3. невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- 10.4. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- 10.5. халатное отношение к сохранности материально-технических ценностей;

10.6. категоричный необоснованный отказ от участия в общественных мероприятиях, проводимых в системе образования.

11. Размер стимулирующих выплат для педагогов может снижаться в полном объеме за:

11.1. несданные или не сданные вовремя планы работы, учебные программы, аналитические материалы (на основании письменной докладной);

11.2. нарушение требований ведения документации;

11.3. отсутствие без уважительной причины на занятии, Педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, методическом совете, заседаниях методических объединений, открытых общественных мероприятиях;

11.4. наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб, родителей (законных представителей) детей на педагогических работников (на низкое качество учебно-воспитательной работы), и персонал (за невнимательное и грубое отношение к обучающимся), нарушение педагогической этики;

11.5. травмы ребёнка во время образовательного процесса при расследовании несчастного случая с составлением акта и решением комиссии.

11.6. Все случаи снижения стимулирующих выплат рассматриваются в присутствии директора.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2026 года и действует до принятия нового Положения или изменений к нему.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 177207672783977166131780821922435929425640268014

Владелец Шмакова Елена Николаевна

Действителен с 30.09.2026 по 30.09.2027