

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 3»

_____ И.А. Первухина
«___» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «СОШ № 3»

Приказ № ____-од
от «___» _____ 2023 г.

_____ А.С. Бархатова

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового коллектива

Протокол № __ от «___» _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим Положением, разработанным на основе «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Арамильского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования Арамильского городского округа», утвержденного Постановлением Администрации Арамильского городского округа от 13.12.2019 № 783, 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, **Общего собрания трудового коллектива Учреждения.**

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

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Отделом образования Арамильского городского округа в соответствии со структурой Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Отдел образования Арамильского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения 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 08.08.2013 № 678 «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 Учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, **Общего собрания трудового коллектива Учреждения.**

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

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

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

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);

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 Учреждения:

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

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

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

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении 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 Учреждении 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 Учреждении, 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 данное Учреждение 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.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения.

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

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

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

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

16. Учреждение 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 Учреждения 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.

Для всех должностей работников, входящих в один квалификационный уровень одной профессиональной квалификационной группы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы должен быть единым.

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

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. 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 (Приложение 1).

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. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, 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».

24. 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 Положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Арамилевского городского округа, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права:

- 1) сохранение заработной платы;
- 2) выплата компенсации за увеличение объема работ.

Основанием для сохранения среднего заработка педагогическому работнику, является приказ руководителя образовательной организации об освобождении от основной работы, для участия в организации и проведении ГИА с сохранением среднего заработка со ссылкой на пункт коллективного договора (п. 5.1.2. коллективного договора), настоящим Положением.

Из пункта 2.3 приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», следует, что участие педагогического работника в проведении ГИА так же, как и основная работа педагогического работника, является педагогической работой. Она относится к «другой части педагогической работы», непосредственно связанной с образовательной деятельностью. Участие педагогических работников в проведении ГИА входит в рабочее время.

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 № 4 к настоящему Положению.

28. 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».

29. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

31. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

- 1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
- 2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент не устанавливается педагогическому работнику в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

32. Педагогическим работникам, реализующим одновременно основную общеобразовательную и адаптированную образовательную программу дошкольного образования в группах, в которых осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и подразделом 2 раздела I номенклатуры должностей постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

33. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям). При этом оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также компенсационные выплаты работнику являются гарантированными выплатами, а стимулирующие выплачиваются работнику при условии выполнения им заранее определенных показателей и критериев.

Таким образом, при формировании структуры фонда оплаты труда необходимо обеспечить распределение средств на гарантированные выплаты работникам в объеме не менее 70 процентов в общем фонде оплаты труда организации, при этом предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения должна быть определена в объеме не более 40 процентов.

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

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

36. Размер должностного оклада руководителя Учреждения 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 образовательных организаций, утверждаемой приказом Отдела образования Арамильского городского округа.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, 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, заместителей и главного бухгалтера), в соответствии с Постановлением Администрации Арамильского городского округа от 18.01.2017 №14 устанавливается Отделом образования Арамильского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается Отделом образования Арамильского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

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

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

38. При установлении должностных окладов руководителю Учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Отделом образования Арамильского городского округа.

39. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем, по согласованию с Отделом образования Арамильского городского округа, на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 41 настоящего Положения.

40. 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 – нормативно правовым актом Отдела образования Арамильского городского округа, трудовым договором между Отделом образования и руководителем Учреждения;

для заместителей руководителя – коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором.

41. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Арамильского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования Арамильского городского округа, утвержденного приказом Отдела образования Арамильского городского округа.

42. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем муниципальной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

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

45. Для работников Учреждения 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).

46. 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.

47. Муниципальная организация по согласованию с органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренным перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и (или) вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов и не более 8 процентов, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере. Гарантии и компенсации назначаются по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

48. Всем работникам Учреждения 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».

49. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения 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.

50. 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.

51. 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 государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении (Приложение № 7, таблица 2, таблица 3).

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

52. Работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (Приложение № 7, таблица 1).

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпунктам 1 и 2 настоящего пункта, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников образовательной организации.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

53. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Общего собрания трудового коллектива.

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.

54. 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.

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

56. Доплата за дополнительные виды работ, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются согласно данному Положению (Таблица 1, Таблица 2) 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.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

58. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы – до 15 000 руб.00 коп.;
- 2) за качество выполняемых работ – до 10 000 руб. 00 коп.;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет – до 5 000 руб.00 коп.;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат – до 15 000 руб.00 коп.

Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, полугодия, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования (**Приложение № 9**).

59. 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.

60. Размер выплат стимулирующего характера также определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

- 1) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - до 2 000 руб.;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 2 000 руб.;
- 3) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Главы Арамильского городского округа, Отдела образования Арамильского городского округа - до 1000 руб.;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя - до 2000 руб.;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (с учетом пенсионного возраста, то есть 50, 55, 60, 65 лет) - до 3000 руб.;
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - до 3000 руб.;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 3000 руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются

настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

62. Рабочей группой по сопровождению перехода на систему оплаты труда с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения были разработаны показатели **результативности профессиональной деятельности**, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (**Приложение № 8**).

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

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, настоящим Положением, трудовым договором.

64. 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, настоящим Положением, трудовым договором.

65. К выплатам за стаж педагогической работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении, по решению руководителя могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (не более чем за 1,0 ставку) за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 5 лет - 5процентов;
- от 5 до 10 лет –10 процентов;
- от 10 до 20 лет –15 процентов;
- от 20 и выше – 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных

Учреждению на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

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

67. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором школы на основании личного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Вместе с заявлением работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) - до 15000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на его лечение - до 10000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение членов его семьи – до 5000 рублей;
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников – до 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника – до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере до 5000 рублей
- в иных трудных жизненных ситуациях – до 5000 рублей.

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется директором школы по согласованию с Комиссией, в зависимости от трудового вклада работника, его материального положения, сложившейся трудной жизненной ситуации, при условии и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и лишается права получать материальную помощь на срок до 1 года.

Контроль за расходом средств, направляемых на оказание материальной помощи, осуществляет Комиссия по распределению стимулирующих выплат.

68. Прекращение или снижение размера установленных выплат работнику производится на основании приказа директора школы, в котором указываются причины прекращения или снижения размера выплат и размер снижения.

69. Назначение и выплата стимулирующих выплат работникам не производится по следующим основаниям:

- частый уход на больничный лист (ежемесячно),
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований к содержанию помещений, оборудования и инвентаря,
- нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности,
- нарушение (не выполнение) правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины:

- невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки,
- опоздания на работу,
- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины,
- ранний уход с работы,
- хищение материальных ценностей.

- нарушение (не выполнение или ненадлежащее выполнение) должностных инструкций:

- несвоевременное проведение запланированных мероприятий,
- нарушение прав ребенка,
- не выполнение требований охраны жизни и здоровья детей,

- привлечение работника к административной ответственности или применение к нему общественного взыскания,

- нарушение норм питания детей,
- наличие дисциплинарного взыскания.

70. Размеры стимулирующих выплат подлежат снижению по следующим основаниям:

- нарушение (не выполнение) правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины:

- не выполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки,
- опоздания на работу,
- ранний уход с работы,

- несвоевременное обеспечение оборудованием, инвентарем, моющими средствами,

- некорректное поведение с субъектами образовательного процесса,
- не выполнение запланированных мероприятий.

71. Стимулирующие выплаты не производятся в случае отсутствия необходимых финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 % размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в МБОУ «СОШ № 3» п. Арамиль.

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

**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		
	-	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	-	
2 квалификационный уровень	Диспетчер по составлению расписания	11700,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	-	-
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор.	11670,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог.	11670,00
4 квалификационный уровень	Тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	12000,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением.	19413,00

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель.	12739,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник-программист.	11800,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по кадрам.	13785,00
	Диспетчер (по питанию).	12739,00

**Профессиональная квалификационная группа
«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, уборщик служебных помещений, уборщик территории (дворник).	11600,00
	Сопровождающий несовершеннолетних.	12739,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	11860,00

Доплаты к окладам (должностным окладам) работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных

№	Наименование показателей доплат	Величина доплат
1	За работу в классах, группах, в которых реализуются только адаптированные образовательные программы	15 процентов
2	За работу в классах, группах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии	10 процентов
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим образовательную деятельность по программам углубленного уровня	15 процентов
4	Учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории Арамильского городского округа, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением муниципальных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20 процентов
5	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (индивидуальное обучение на дому).	от 10% до 20%

Таблица 2

Доплаты за дополнительные виды работ, увеличение объема работ педагогическим работникам

№	Наименование показателей доплат	Величина доплат
1	Выполнение функций классного руководителя	100 руб. в расчете на одного обучающегося, но не менее 1500 руб.
2	Денежное вознаграждение за классное руководство	5000,00руб
3	Проверка письменных работ: - начальные классы, русский язык, литература - математика - иностранный язык, история, физика, биология, химия, география, информатика	12% 10% 7%
4	Сопровождение обучающихся на автобусе работником, не освобожденным от основной должности (1 рейс)	80,00 руб.
5	Заведование элементами инфраструктуры школы: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, участками, центрами, творческими рабочими группами, школьным музеем; обеспечение рационального использования комплектов оборудования кружков технической направленности, комплектов оборудования для работы с детьми с ОВЗ, реализация целевой модели «Наставничество» (в качестве наставника).	500,00 руб.

6	Обеспечение работы лаборантских кабинетов и техники безопасности в них (при отсутствии совмещения, совместительства по должности лаборант биологии, физики, химии, информатики)	2000,00 руб.	
7	Руководство методическими объединениями школы (в т.ч. руководство творческими группами учителей) с участием в наградной комиссии, работа в ГМО.	1000,00 руб.	
8	Руководство профсоюзной организацией.	2000,00 руб.	
9	Ведение протоколов педсоветов, совещаний, различных комиссий	500,00 руб.	
10	Работа в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	200,00 руб.	
11	Организация работы по информационному обмену	5000,00 руб.	
12	Регулярные дополнительные занятия по подготовке обучающихся к ГИА (1 занятие)	150,00 руб.	
13	Замена временно отсутствующего педагога (1 занятие)	150,00 руб.	
14	Занятия по программам внеурочной деятельности (1 занятие)	150,00 руб.	
15	Руководство муниципальным методическим объединением	4350,00 руб	
16	Социальному педагогу: - за увеличение объема работ, высокую эмоциональную напряженность	50%	
17	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	За качественный контроль результатов участников образовательного процесса	от 15 до 30%
		За ведение отчетной документации	от 15 до 35%
		За организацию работы информационного центра и Центра детских инициатив	от 10 до 15%
		За выполнение обязанностей руководителя Центра детских инициатив	от 10 до 20%
18	За организацию и проведение Социально-психологического тестирования	2500 руб.	
19	Уполномоченному по охране труда (по факту проведенной работы)	1000 руб.	

Таблица 3

**Доплаты за дополнительные виды работ, увеличение объема работ
непедагогическим работникам**

Наименование должности	Наименование показателей доплат	Величина доплат
Заместитель директора по УВР	За подготовку и проведение итоговой аттестации	от 5 до 10%
	За качественный контроль результатов участников образовательного процесса	от 3 до 5%
	За ведение отчетной документации	от 5 до 10%
	За организацию работы информационного центра и школьного сайта	от 5 до 10%
Заместитель директора по АХЧ	За работу в двух зданиях	10%
	За работу с сайтом ГМУ, Единым информационным сайтом в сфере закупок.	10%

Руководителю структурного подразделения	За ведение отчетной документации	от 5 до 10 %
	За организацию информационной работы	от 5 до 10 %
Главный бухгалтер	За ведение отчетной документации	20%
Делопроизводитель	За выдачу справок разного характера	10%
	За разработку и оформление локальных нормативных актов школы	от 10 до 20%
	За работу с ФИС ФРДО;	20%
Специалист по кадрам	За ведение работы по воинскому учету	от 5 до 10%
	За работу с пенсионным фондом	10%
	За учет рабочего времени персонала, ведение и сдачу табеля рабочего времени	от 10 до 30%
	За составление и сдачу тарификационного списка	50%
Техник-программист	За участие в разработке цифровых образовательных ресурсов	10%
Диспетчер образовательного учреждения(по организации питания)	За выдачу справок по питанию	от 5 до 15%
	За организацию питьевого режима	от 5 до 15%
Диспетчер образовательного учреждения(по состав. расписания)	За оперативную корректировку расписания в связи с кадровыми и другими изменениями	от 5% до 10%
Лаборант	За сохранность оборудования и реактивов	от 5 до 10%
Рабочий по комплексн. обслуж. и рем. зданий	За работу в 2-х зданиях	от 15 до 20 %
	Уборка пришкольной территории	от 5 до 10%
Уборщик служебных помещений	За обработку и полив цветов	от 15 до 25%
	За увеличение объема убираемых площадей, в т.ч. в связи с проведением ремонтных работ.	от 5 до 20%
Электромонтер	За ответственность по энергохозяйству	от 5 до 20%
	За работу в двух зданиях	от 5 до 10%
Гардеробщик	За материальную ответственность и сохранность вещей	5%
	За уборку помещений	5%
	За выполнение функций вахтера	от 5 до 40%
Дворник	За увеличение нагрузки в связи с сезонной работой	от 10 до 40%
Специалист по охране труда	За подготовку и проведение медицинского осмотра сотрудников.	от 3 до 10%
	За работу в двух зданиях	от 3 до 10 %
	За пожарную безопасность Учреждения, за проведение мероприятий антитеррористической направленности	от 10 до 20% от должно- стного оклада
	За ГО и ЧС Учреждения	от 10 до 20%
Сопровождающий несовершеннолетних	За сохранность жизни и здоровья детей	от 5 до 20%

Приложение № 8

Показатели качества и результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности:

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб, в сумме не более 60% от оклада
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная подготовка планов, предоставление отчетов)	ежемесячно	4000,00
2.			Своевременное устранение сбоев в работе	ежемесячно	2000,00
3.			Эффективное руководство работой обслуживающего персонала	ежемесячно	3000,00
4.			Своевременная актуализация данных материально-технической базы, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии	ежемесячно	2000,00
5.			Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	ежемесячно	1000,00
6.			Качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ	ежемесячно	1500,00
7.			Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	ежемесячно	3000,00
8.			Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	ежемесячно	1000,00
9.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Привлечение внебюджетных средств	ежемесячно	2000,00
10.		факт участия	Участие в общественной жизни школы	ежемесячно	1000,00
11.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение мероприятий по экономии бюджетных средств	ежемесячно	1500,00
12.		За разъездной характер работы		ежемесячно	3000,00
13.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	1000,00

заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., в сумме не более 60% от оклада
1.	Выплаты за	По	Исполнительская дисциплина	ежемесячно	4000,00(на

	качество выполняемых работ	результатам внутреннего контроля	(качественное ведение документации, своевременная подготовка планов, предоставление отчетов)		ставку)
2.			Качественная подготовка к итоговой аттестации обучающихся	ежемесячно	3000,00
3.			Качественная организация летнего отдыха	ежемесячно	2000,00
4.			Качественная подготовка к аттестации педагогов	ежемесячно	2000,00
5.	Выплаты за интенсивность работы		Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	ежемесячно	1000,00
6.			Ведение школьного сайта	ежемесячно	1000,00
7.			Разъездной характер работы	ежемесячно	2000,00
8.			Участие в общественной жизни школы	ежемесячно	1000,00
9.	Выплаты за высокие результаты работы		Система работы с документами курируемых педагогов	ежемесячно	2000,00
10.			Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	ежемесячно	2000,00
11.			Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	2000,00

главного бухгалтера

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., в сумме не более 60% от оклада	
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка планов, своевременное предоставление отчетов)	ежемесячно	4000,00	
2.			Своевременная актуализация данных материально-технической базы, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии	ежемесячно	2000,00	
3.			Качественная работа с организациями и учреждениями (ПФ, УФНС, Казначейство и др.)	ежемесячно	3000,00	
4.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Привлечение внебюджетных средств	ежемесячно	3000,00	
5.			факт участия	Участие в общественной жизни школы	ежемесячно	1000,00
6.			по результатам внутреннего контроля	Выполнение мероприятий по экономии бюджетных средств	ежемесячно	1500,00
7.			Разъездной характер работы	ежемесячно	2000,00	
8.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	2000,00	

руководителя структурного подразделения

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб., в сумме не
---	----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------------------------

					более 20% от оклада
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	По результатам внутреннего контроля	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная подготовка планов, предоставление отчетов)	ежемесячно	2000,00 (на ставку)
2.	Выплаты за интенсивность работы		Наличие и выполнение плана спортивных мероприятий	ежемесячно	1000,00 (на ставку)
3.			Ведение школьного сайта	ежемесячно	1000,00 (на ставку)
4.			Разъездной характер работы	ежемесячно	2000,00 (на ставку)
5.			Участие в общественной жизни школы	ежемесячно	1000,00 (на ставку)
6.	Выплаты за высокие результаты работы		Система работы с документами курируемых педагогов	ежемесячно	2000,00 (на ставку)
7.			Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	ежемесячно	2000,00 (на ставку)
8.			Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	2000,00 (на ставку)

советника директора по воспитательной работе и по взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб. (на ставку)
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	По результатам внутреннего контроля	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременная подготовка планов, предоставление отчетов)	ежемесячно	1000,00
2.			Качественная организация летнего отдыха	ежемесячно	2000,00
3.			Участие в общественной жизни школы	ежемесячно	1000,00
4.	Выплаты за высокие результаты работы		Система работы с документами курируемых педагогов	ежемесячно	2000,00
5.			Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	ежемесячно	2000,00
6.			Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	1000,00

учителя

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1	Качество работы	Учебные достижения обучающихся	Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы – не менее 95%; – не менее 100 %	по итогам четверти	500,00 700,00
2			Наличие победителей в школьном этапе предметных олимпиад	По итогам участия	300,00

			(очное), за каждого обучающегося(не более 5-ти).					
3			Наличие победителей в городском этапе предметных олимпиад и конкурсов (очное), за каждого обучающегося(не более 5-ти)	По итогам участия	1000,00			
4			Наличие победителей в областном этапе предметных олимпиад (очное), за каждого обучающегося.	По итогам участия	5000,00			
5		Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности обучающихся	% обучающихся подтвердивших уровень обученности на ГИА: 85-90 %; 91-97%; 98-100 %	1 раз в год	800,00 1000,00 1500,00			
6			Наличие обучающихся, получивших по результатам ГИА, ДКР отметку «отлично»	1 раз в год	200,00 за каждого обучающегося			
7	Интенсивность работы	Повышение уровня педагогического мастерства, участие в общественной жизни	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий (согласно положению)	По итогам проведения	2000,00 1600,00 1200,00			
8			областной уровень городской уровень школьный уровень			Выступления с сообщениями и докладами на различных уровнях	По итогам участия	1200,00 800,00 400,00
9			областной уровень городской уровень школьный уровень			Активное участие педагогов в организации и проведении предметной недели		
10			Участие в конкурсах профессионального мастерства (очное):	По итогам участия	1500/500 1200/300 400			
11			областной уровень городской уровень школьный уровень			Экспертная работа	Жюри НПК, конкурсов, соревнований:	1000,00 400,00 200,00
12			Проведение ГИА, ДКР: руководитель ППЭ, члены ГЭК, тех.специалист за каждый день работы:	По итогам проведения	1000,00			

13			Организатор в аудитории при проведении, за каждый день работы: ЕГЭ ОГЭ ВПР, ДКР	По итогам проведения	800,00 700,00 400,00
14			Организаторы вне аудитории за каждый день работы: ЕГЭ ОГЭ, ВПР, ДКР	По итогам проведения	500,00 300,00
15			Проверка работ, за каждый день работы: ОГЭ ВПР, ДКР	По итогам проведения	1000,00 500,00
16			Проверка олимпиад: городской уровень школьный уровень	По итогам проведения	800,00 400,00
17			Сопровождение обучающихся во время выездных мероприятий, за каждое мероприятие	ежемесячно	400,00
18			Член аттестационной комиссии, за каждую процедуру	По итогам проведения аттестации	400,00
19		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00
20		Расширение функций классного руководителя	Работа с детьми группы риска, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: - активное взаимодействие с педагогическим консилиумом - подготовка документации для прохождения ПМПК - выход в семью	По итогам участия (за каждого человека)	200,00
21	Результативность работы	Реализация дополнительных проектов	Организация и сопровождение экскурсий и поездок: - Арамилский ГО - Свердловская область - Р.Ф. Сопровождение в поездке (без организации)	За каждую поездку:	500,00 1000,00 3000,00 400,00
22			Внеклассная деятельность (вечера, праздники, конкурсы) на территории школы	По итогам проведения	300,00

23		Руководство проектами обучающихся в рамках конкурсов/ Наличие призовых мест областной уровень городской уровень школьный уровень	По итогам участия/наличия призовых мест (за каждый проект)	800/1200 400/800 200/400
24		Участие обучающихся в конкурсах, очное/заочное: областной уровень городской уровень школьный уровень	По итогам участия	800/200 400/200 200/100
25		Наличие призовых мест за участие обучающихся в конкурсах, очное/заочное: областной уровень городской уровень школьный уровень	По итогам участия	800/400 400/200 200/100
26		Активное участие педагога с обучающимися в традиционных школьных мероприятиях	По итогам участия за каждое мероприятие	300,00
27		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета к тематическим праздникам, предметным неделям, организация выставок).	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00
28		Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	ежемесячно	200,00

учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты(за ставку),руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Качественная разработка индивидуальных программ коррекционно-развивающего обучения	1 раз в год	1000,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Активное взаимодействие со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ОВЗ	ежемесячно	500,00
4.		По результатам внутреннего контроля	Охват учащихся логопедической помощью (по норме - 25 обучающихся)	ежемесячно	1000,00
5.		факт участия и организации	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	ежемесячно	500,00
6.		по результатам внутреннего	Оформление кабинета и уголка логопеда, дефектолога	1 раз в четверть	500,00

		контроля			
7.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00

социального педагога

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (за ставку)руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	250,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Качественная разработка индивидуальных программ коррекционно-развивающего обучения	1 раз в год	500,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Активное взаимодействие со специалистами ПМПК по сопровождению детей с ОВЗ	1 раз в четверть	500,00
4.			Охват обучающихся социальной помощью	1 раз в четверть	1000,00
5.		факт участия и организации	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	ежемесячно	500,00 250,00
6.		по результатам внутреннего контроля	Оформление уголка социального педагога	1 раз в четверть	200,00
7.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00

воспитателя группы продленного дня

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (за 1 ставку), руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	250,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Сохранение контингента обучающихся	ежемесячно	250,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие обучающихся в конкурсах, очное/заочное: : - областной уровень - городской уровень -школьный уровень наличие призовых мест за участие обучающихся в конкурсах, очное: - областной уровень - городской уровень - школьный уровень	ежемесячно	800/200 400/200 200/0 800,00 400,00 200,00
4.			по результатам внутрен-		Оформление кабинета, стендов группы

		него контроля	продленного дня		
5.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00

педагога дополнительного образования

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	250,00 за 1 ставку
2.		по результатам внутреннего контроля	Сохранение контингента обучающихся (не менее 15 обучающихся)	ежемесячно	250,00 за 1 ставку
3.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие в мероприятиях, очное/заочное: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень Наличие призовых мест, очное - городской уровень - областной уровень	По итогам участия/наличия призовых мест (за каждое мероприятие но более 5 работ)	200/100 400/200 800/200
4.					
5.				Участие в НПК/ Наличие призовых мест за участие в НПК - областной уровень - городской уровень - школьный уровень	По итогам участия/наличия призовых мест (за каждый проект)
6.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00

педагога-психолога за ставку

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	250,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Качественная разработка рабочих программ коррекционно-развивающего обучения	1 раз в год	500,00
3.	Выплаты за	по результатам	Активное взаимодействие со	1 раз в	500,00

	интенсивность работы	внутреннего контроля	специалистами ПМПК по сопровождению детей с ОВЗ	четверть	
4.		по результатам внутреннего контроля	Охват обучающихся психологической помощью (проведение тестирований всего контингента ОУ)	1 раз в четверть	1000,00
5.		факт участия и организации	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	ежемесячно	500,00 250,00
6.		по результатам внутреннего контроля	Оформление кабинета и уголка психолога	1 раз в четверть	500,00 200,00
7.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00

педагога-организатора

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Эффективное руководство и организация работы школьного самоуправления и работы с Российским движением школьников	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Эффективная организация мероприятий - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам проведения мероприятия за каждое мероприятие	300,00 500,00 1500,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Наличие призовых мест за участие обучающихся в конкурсах, очное/заочное: областной уровень городской уровень школьный уровень	По итогам участия	800/400 400/200 200/100
4.		по результатам внутреннего контроля	- оформление стендов, фотозоны, выставок - оформление заявок для участия в конкурсах городского и областного уровня - информационных листов	По итогам участия за каждое мероприятие	300,00 300,00 300,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Организация работы по оформлению сертификатов ПФДО	По итогам оформления, за каждый сертификат оформленный через школу	50,00

6.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200,00 500,00 800,00
----	--	----------------------------	---	---	----------------------------

педагог-библиотекарь

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	факт участия и организации	Участие в системе мониторинга учреждения	ежемесячно	250,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Эффективное планирование обновления фонда учебных пособий	1 раз в год	1000,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие, организация мероприятий, очное/ заочное: - школьный уровень - городской уровень -областной уровень Наличие призовых мест, очное: - городской уровень -областной уровень	ежемесячно	200/0 400/200 800/200 1000,00 400,00 800,00
4.		по результатам внутреннего контроля	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний		ежемесячно
5.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200 500 800

диспетчера образовательного учреждения (по составлению расписания)

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500,00
2.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Напряженность в связи с кадровыми и другими изменениями	ежемесячно	2000,00
3.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие	200 500 800
4.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	700,00

диспетчера образовательного учреждения (по организации питания)

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
---	----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------------

1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500,00
3.		по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	300,00
4.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	500,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	200,00
6.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
7.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	200,00
8.					

техника-программиста

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное обслуживание персональных компьютеров и принтеров	ежемесячно	1500,00
2.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
4.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	500,00

лаборанта

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	500,00

делопроизводителя

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Грамотное и безошибочное ведение документации	ежемесячно	500,00

3.		по результатам внутреннего контроля	Качественная организация летнего отдыха, работа с системами АИС	ежемесячно	5000,00
4.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Своевременное и достоверное ведение электронной базы данных	ежемесячно	500,00
5.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	500,00
6.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	500,00
7.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Своевременное приведение в соответствие локальных актов и предоставление отчетной документации	ежемесячно	500,00
8.		по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500,00

специалиста по кадрам

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500
2.			Грамотное и безошибочное ведение документации	ежемесячно	500
3.			Своевременное и достоверное ведение электронной базы данных	ежемесячно	500
4.			Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	500
5.			Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	500
6.	Выплаты за высокие результаты		Своевременное приведение в соответствие локальных актов и предоставление отчетной документации	ежемесячно	500
7.			Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500

специалиста по охране труда

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Грамотное и безошибочное ведение документации	ежемесячно	500,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Своевременное и достоверное ведение электронной базы данных	ежемесячно	500,00
4.		факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	500,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное и качественное проведение инструктажей	ежемесячно	500,00

6.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Своевременное приведение в соответствие локальных актов, предоставление отчетной документации	ежемесячно	500,00
7.		по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500,00

сопровождения несовершеннолетних

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	500,00
2.			Исправность и сохранность оборудования в автобусе	ежемесячно	300,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	За увеличение объема работ, высокую эмоциональную напряженность	ежемесячно	1500,00
4.			Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	500,00
5.			Факт участия и организации	Участие в общественной жизни: - школьный уровень - городской уровень - областной уровень	По итогам участия за каждое мероприятие
6.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500,00

гардеробщика

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Своевременное принятие мер при возникновении аварийных ситуаций	ежемесячно	500,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	300,00
3.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
4.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	200,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	500,00
6.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	500,00

уборщика служебных помещений

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.

1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	ежемесячно	300,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное принятие мер при возникновении аварийных ситуаций	ежемесячно	200,00
3.		по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	300,00
4.	Выплаты за интенсивность работы	Факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	500,00
6.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	200,00
7.		по результатам внутреннего контроля	Сезонные работы	ежемесячно	300,00
8.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	200,00

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
7.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Качественное исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	300,00
8.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное принятие мер при возникновении аварийных ситуаций	ежемесячно	800,00
9.		по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	200,00
10.	Выплаты за интенсивность работы	факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
11.		по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	800,00
12.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	300,00
13.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное исполнение заявок на ремонт	ежемесячно	400,00
14.		по результатам внутреннего контроля	Сезонные работы	ежемесячно	300,00
15.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	300,00

дворника

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности	Периодичность	Размер выплаты,
---	----------------------	---------------------------	--	---------------	-----------------

			деятельности		руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	ежемесячно	300,00
2.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное принятие мер при возникновении аварийных ситуаций	ежемесячно	200,00
3.		по результатам внутреннего контроля	Исправность и сохранность оборудования	ежемесячно	300,00
4.	Выплаты за интенсивность работы	Факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
5.		по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	500,00
6.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	200,00
7.		по результатам внутреннего контроля	Сезонные работы	ежемесячно	1000,00
8.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	200,00

электромонтера

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	по результатам внутреннего контроля	Своевременное принятие мер при возникновении аварийных ситуаций	ежемесячно	500,00
2.	Выплаты за интенсивность работы	по результатам внутреннего контроля	Участие в текущем ремонте школы	ежемесячно	500,00
3.		по результатам внутреннего контроля	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	ежемесячно	300,00
4.		по результатам внутреннего контроля	Своевременное исполнение заявок на ремонт	ежемесячно	400,00
5.		Факт участия и организации	Участие в общественной жизни учреждения	ежемесячно	300,00
6.	Выплаты за высокие результаты	по результатам внутреннего контроля	Отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	300,00

Показатели премирования работников по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, полугодия, года).

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	<p>Положительная динамика результатов, обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик;</p> <p>Положительная динамика пропусков уроков обучающимися без уважительной причины по сравнению с предыдущим периодом;</p> <p>Положительная динамика участия педагогического работника в инновационной деятельности по сравнению с предыдущим периодом (или отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительной причины);</p> <p>Положительная динамика участия педагогического работника в воспитательной работе и общественно-значимых мероприятиях по сравнению с предыдущим периодом;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;</p> <p>Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета Арамильского Городского округа;</p> <p>Отсутствие правонарушений среди обучающихся;</p> <p>Участие в городских общественно - значимых мероприятиях;</p>
Административно-управленческий персонал	<p>Выполнение утвержденного муниципального задания;</p> <p>Участие организации в городских общественно - значимых мероприятиях;</p> <p>Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета Арамильского Городского округа;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;</p> <p>Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации;</p> <p>Реализация образовательной организацией предпрофессионального образования;</p> <p>Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса</p>
Иные работники	<p>Выполнение общественно значимых функций;</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;</p> <p>Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета Арамильского Городского округа;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся</p>