

Рассмотрено на собраниях трудового коллектива МБОУ СОШ №10 «31» августа 2022г.; принято на собрании трудового коллектива "31" августа 2022г. (протокол №2 собрания трудового коллектива МБОУ СОШ №10 от «31» августа 2022г.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол выдвинутого органа  
первичной профсоюзной организации  
от «31» августа 2022г. №2  
Катя



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ СОШ №10 г.Юрги  
Сахарова Л.Ф.  
Приказ № 352  
от «31» августа 2022 г.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Управляющего совета  
*Рассвет Н.В.*  
протокол № 2 от «31» августа 2022 г.  
заседания управляющего совета

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»**

г. Юрга 2022

## Положение

### об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

#### I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги» (далее - Учреждение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы в сфере образования.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 10 города Юрги, утвержденного приказом № 352 от 31 августа 2022г;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

Исчисленный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области - Кузбасса или Правительства Кемеровской области - Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

4. При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2

работная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного административного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

## II. Порядок формирования систем оплаты труда

### Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем бюджетных средств, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

К базовой части фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТ\ б = ФОТ\ б\ пед + ФОТ\ б\ пр$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников Учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. **Положение о стимулировании** работников Учреждения приведено в **приложении №2** к настоящему Положению.

6. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется Управлением образованием Администрации города Юрги в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$ , где:  
 ФОТ ц - централизованный фонд,  
 ФОТ оу - фонд оплаты труда Учреждения;  
 ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

**9. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения**

**9.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:**

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

**9.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:**

$ЗП = (Ор) + ((Ор \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:

- ЗП - заработная плата работника;
- Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:
- $Ор = (О \times К1) \times Кс$ , где:
- О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;
- К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);
- К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения (см. приложения №№3, 10, 11 к настоящему Положению)
- К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;
- К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;
- СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

**9.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.**

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 5 - 8 к настоящему Положению.**

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным

4

уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

**9.4. Повышающие коэффициенты** за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ( $O_p$ ) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания ( $K_3$ ) и суммируется с его окладом ( $O_p$ ).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

**9.5. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.**

**9.6. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.** Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в Учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении

конкретного работника.

10. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

10.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ_{тп} = ((Ор + (Ор) \times (К2 + К3)) \times Нагр.) / Н ч + ((Ор) \times (К4)), \text{ где}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание,

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

10.2. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (**приложение №5** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

10.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

10.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии **совпадения** по этим должностям должностных обязанностей, **профилей работ** в соответствии с **приложением №9** к настоящему Положению.

1. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

1.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда Учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

1.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период

пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

**12. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

12.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

12.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$ДОТ\text{ почас.} = (ДО / Н\text{ ч мес.}i) \times Н\text{факт. мес.}i$ , где:

ДОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес. i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес. i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

12.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**13. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**

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

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

13.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

13.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены)-между ними.

13.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 14.1,- 14.2 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждения, их заместителей составляет 40 часов в неделю.

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

14. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

14.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

14.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе учебными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются интенсивность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

1 дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

14.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется



графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, классами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

#### 15. Порядок определения уровня образования

15.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

15.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям, учителя-логопеда, педагога-психолога.

15.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Завершение трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

15.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов, в том числе для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

закончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

15.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

#### 16. Порядок определения стажа педагогической работы

16.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка, а также электронная трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью директора школы, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

16.2 В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений и организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, указанными в **приложении № 14** (Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Юрги» к настоящему Положению);

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации **приложение № 15** «Условия включения в педагогический стаж времени работы и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Юрги» к настоящему Положению).

### **III. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам**

7. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам". Финансовое обеспечение осуществляется за счёт трансфертов из федерального бюджета.

8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х классах.

9. Деятельность по классному руководству в каждом классе осуществляется только с письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

10. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работникам.

21. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни либо другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производится с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

22. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работником может быть отменено за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

**IV. Виды выплат компенсационного характера**

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

24. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

25. **Выплаты компенсационного характера**, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников ( см.приложение №1 «Перечень компенсационных выплат» к настоящему Положению).

26. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового ( см.приложение №1 «Перечень компенсационных выплат» к настоящему Положению).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

Данные выплаты закрепляются трудовыми договорами (эффективными контрактами) между работником и руководителем учреждения; выплачиваются за фактически отработанное время. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене принимается директором школы, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения. Установленные выплаты могут быть отменены или уменьшены в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- невыполнения возложенных обязанностей.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее

работы в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных) производится в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса в следующих размерах:

а) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

б) оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

г) оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**V. Виды выплат стимулирующего характера**

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

ные поощрительные и разовые выплаты.

- 19. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.
- 20. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных бюджетом оплаты труда Учреждения.
- 21. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 22. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.
- 23. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (положение о стимулировании работников учреждения приведено в **приложении №2** к настоящему Положению).

**VI. Условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей**

- 24. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 25. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в соответствии с порядком, утверждённым нормативным актом учредителя Учреждения.
- 26. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей Учреждения и составляют:
  - заместитель директора по УВР - 75% от должностного оклада руководителя Учреждения,
  - заместитель директора по ВР - 70% от должностного оклада руководителя Учреждения,
  - заместитель директора по БОП, заместитель директора по АХР - 70% от должностного оклада руководителя Учреждения.
- 27. Руководителю учреждения, их заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами III, IV настоящего Положения.
- 28. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются приказом Управления образованием Администрации города Юрги.
- 29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.
- 30. Управление образованием Администрации города Юрги вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и в соответствии с утвержденным им положением распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.
- 31. При этом руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образованием Администрации города Юрги - главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя по предварительному согласованию с заместителем Главы города по социальным вопросам.
- 32. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

4.3.29. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

В. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) определяется нормативно - правовым актом Администрации города Юрги.

В. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя Учреждения, руководитель Учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с городской организацией профсоюза работников народного образования, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

### VII. Заключительные положения

1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного Учреждения, обеспечивающих за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном пунктом 9.1 настоящего Положения. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников Учреждения.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Перечень компенсационных выплат**

№	Наименование компенсационной выплаты	Размеры компенсационных выплат
1	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
2	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:	
2.1	классное руководство (кураторство)	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора), не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте, группе), за дополнительную внеаудиторную работу с классом: 1-4 классы – 15%, 5-11 классы – 20%
2.2	проверка письменных работ	за проверку тетрадей: - начальные классы (от ставки) – 12% - по русскому языку (от ставки на нагрузку основного часа) – 16% - по математике (от ставки на нагрузку основного часа) – 12% - по биологии, физике, химии, географии, иностранному языку, природоведению, информатике, черчению, истории, обществознанию, экономике, ОБЖ - (от ставки на нагрузку основного часа) 4; проверка тетрадей при индивидуальных и групповых занятиях не предусмотрена, оплате не подлежит
2.3	заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	заведование кабинетом: 1 человек заведует 1 кабинетом - 500 рублей, 2 человека заведуют одним кабинетом – 250 рублей каждому из работников; заведование учебными мастерскими – 800 рублей, заведование лабораторией - 2000 рублей

2.4	руководство школьным методическим объединением	состав методического объединения менее 7 человек – 700 рублей, состав методического объединения 7 человек и более – 1500 рублей
3	Доплата работникам, чья деятельность сопряжена с неблагоприятными условиями труда	Учителям технологии - в размере 8% от ставки на нагрузку основного часа; Учителям физической культуры - в размере 10% от ставки на нагрузку основного часа
	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
5	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
6	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх



	<p>месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
7	<p>За работу в ночное и вечернее время</p> <p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>

**Положение о стимулировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»**

**I. Общие положения**

1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги» (далее Учреждения) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета учреждения.

2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

**II. Стимулирующие выплаты**

3. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Юргинского городского округа, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, четверть, квартал, семестр, полугодие, год.

**Перечень показателей стимулирования работников учреждения** разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации **указан в приложении № 12 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»**

прочий персонал - 30 %. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Учреждения. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

8.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной выплате. Учреждение в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производить перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

8.5. Заполнение показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения, порядок определения стоимости балла, возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде, порядок определения размера причитающихся выплат, определены и установлены "Положением о мониторинговой группе".

8.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в Комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией (см. приложения к настоящему положению №№ 16 - 26):

а) достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

б) набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

в) об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения по видам выплат;

г) о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

д) о стоимости балла по видам выплат (плановый, размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

8.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит приказ, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

20

8.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Управляющего совета. Перечень показателей стимулирования отражается в настоящем положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

9. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

10. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

11. Размер разовых (единовременных) премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. Материальная помощь работникам школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

11.1. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора школы, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией. На сумму материальной помощи районный коэффициент не начисляется.

11.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников школы в следующих размерах:

погребение близких родственников (родителей, супругов, детей) – 5000 руб,

приобретение дорогостоящих медикаментов – 5000 руб,

при несчастном случае – 5000 руб,

рождение ребенка – 5000 руб,

юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 3000 руб.

11.3 Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

12. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премияльных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа работодателя.

Приложение № 3  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрга»

**Размеры  
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы**

	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	За работу в общеобразовательных учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным образовательным программам	0,15 - 0,20 <*>
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

<\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 - 0,20, и конкретный размер этого повышения устанавливается руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (инвалидами) в данной организации (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам (приложение №10, приложение №11).

При применении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающего коэффициента учитывается установленный работнику объем нагрузки выполняемой работы в отделениях, классах, группах, где осуществляется обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам.

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрга»

**Размеры**  
**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за**  
**наличие ученой степени или почетного звания**

№ п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Специалистам учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Специалистам учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
4	Руководящим работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 5  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

Наименование должностей	Оклад по проф.-квалиф. группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должн. оклад (ставка), руб.
2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
Первый квалификационный уровень	3692		
Учитель учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства)		1,8858	6962
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
Первый квалификационный уровень	5158		
Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	8850
Первый квалификационный уровень	5158		
Младший педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,7158	8850
Педагог-организатор (высшее профессиональное образование)		1,8880	9738
Педагог-организатор (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173
Первый квалификационный уровень	5158		
Педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	11285
Первый квалификационный уровень	5158		
Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование или специальная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	8850

2	Учитель, учитель-дефектолог (высшее профессиональное образование)		1,8880	9738
4	Учитель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	11285
6	учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173

Приложение № 6  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№	Наименование должностей	Оклад по проф.-квалиф. группе, руб.	Повыш. коэфф.	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>				
	3 квалификационный уровень	4571		
3	Специалист по кадрам		1,2460	5696
5	инженер-электроник (электроник)		1,5231	6962

Приложение № 7  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих сферы  
культуры в сфере образования**

№	Наименование должностей	Оклад по проф.-квалиф. группе, руб.	Повыш. коэфф.	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
	2 квалификационный уровень	3868		
3	Библиотекарь (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка)		1,4728	5697



Приложение №8  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрга»

**Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования.**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф.-квалиф. группе, руб.	Повыш. коэфф.	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
квалификационный уровень		3517		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	4220
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
квалификационный уровень		3868		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4852

Приложение №9  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Перечень  
должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Приложение №10  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Перечень должностей работников,  
осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным  
программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки  
зарботной платы на коэффициент 0,15**

	Наименование должности работника
1	Учитель начальных классов за обучение 1 обучающегося
2	Учитель русского языка, литературы, математики в 5-9 классах за обучение 1 обучающегося

Приложение №11  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Перечень должностей работников  
образовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение  
по адаптированным основным общеобразовательным программам, дающих право на  
повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,20**

	Наименование должности работника
1	Педагог-психолог
2	Учитель-дефектолог
3	Учитель начальных классов за обучение более 1 обучающегося
4	Учитель русского языка, литературы, математики в 5-9 классах за обучение более 1 обучающегося

Приложение № 12  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Показатели стимулирования  
за интенсивность труда и высокие результаты работы**

№	Виды работ, за которые установлены стимулирующие выплаты	Размер выплат, руб (либо % от оклада)
<i>Административно-управленческий персонал</i>		
1	За ведение табеля персонала	5% к окладу
2	За организацию и курирование работы с инвалидами	5% к окладу
3	За кураторство программы «Цифровая школа»	5% к окладу
4	За кураторство программы «Наставничество»	5% к окладу
5	За кураторство программы «Успешный ребенок»	5% к окладу
6	За кураторство программы «Зелёная школа»	5% к окладу
<i>Педагогический персонал</i>		
7	За ведение протоколов педагогического совета	300
8	За ведение протоколов собраний трудового коллектива	300
9	За ведение внеклассной работы по профориентации	2500
10	За организацию питания обучающихся из малообеспеченных и многодетных семей	2000
11	За работу уполномоченного по правам участников образовательного процесса	1000
12	За работу по охране прав детства, с асоциальными семьями	1000
13	За работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	1000
14	За организацию и курирование работы с инвалидами	1000
15	За награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	250
16	За работу со СМИ	300
17	За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию: охват обучающихся - до 30% охват обучающихся - до 60 % охват обучающихся - свыше 60%	300 500 1000
18	За сдачу комплекса «Золотой значок ГТО»	1000
19	За сдачу комплекса «Серебряный значок ГТО»	800
20	За сдачу комплекса «Бронзовый значок ГТО»	500
21	За работу с ветеранами	300
22	За организацию занятий по интересам (охват обучающихся от 25 до 50 человек)	1000
	За организацию занятий по интересам (охват обучающихся от 25 до 50 человек)	500
23	За организацию работы НОУ (научного общества учащихся),	1000
24	Кураторство программы «Наставничество»	1500
25	За работу по озеленению школы	1500
26	За оформительские работы	1300
27	За ведение внеклассной работы по экологическому воспитанию, курирование программы «Здоровье»	1300
28	За руководство творческой группой	1000
29	За руководство методическим советом	1500

30	За ремонт инвентаря, наглядных пособий, реквизита	1000
31	За системное администрирование локальной сети	2000
32	За работу по устранению неполадок, возникающих при технических и иных причинах	2000
33	За проведение акции «Подари учебник школе»	1000
34	За организацию работы психолого-педагогического консилиума	2000
<i>Прочий персонал</i>		
35	За ведение табеля персонала	1000
36	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом	3000
37	За сканирование, распечатку документации	1000
38	За работу с электронной почтой	1000
39	За системное администрирование локальной сети	2000
40	За работу по устранению неполадок, возникающих при технических и иных причинах	2000
41	За оформление документов на предоставление платных услуг	1000
42	За ремонтные работы по содержанию здания школы, учебных кабинетов, школьных помещений	3000
43	За подготовку школы к зимнему сезону	2000
44	За сохранность школьного имущества	1000
45	За оформительские работы	1300
46	За работу по приобретению учебников и методической литературы	1000
47	За уборку эвакуационных выходов	1000
48	За работу по озеленению пришкольной территории	1500
49	За создание и ведение электронной базы данных образовательного учреждения	2500
50	За сдачу комплекса «Золотой значок ГТО»	1000
51	За сдачу комплекса «Серебряный значок ГТО»	800
52	За сдачу комплекса «Бронзовый значок ГТО»	500

Приложение № 13  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

<b>Размеры выплат за стаж работы (общей трудовой деятельности), выслуга лет</b>	
Стаж	Размер выплаты, руб
Педагогический, административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал	
От 0 до 10 лет	500
От 10 лет до 15 лет	700
От 15 лет до 20 лет	1000
От 20 лет до 25 лет	1500
От 25 лет до 30 лет	2000
От 30 лет и более	2500

Приложение № 14  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Юрги»**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов).	Учителя, преподаватели, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

**Условия включения в педагогический стаж времени работы и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Юрги»**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

2. следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренным пунктом 2 настоящих Условий, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования, педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций; педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям образовательных организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с вышестоящим органом.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в календарном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящими условиями, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



Приложение №16  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

Согласовано  
Протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022 г. № 2

Директор МБОУ СОШ № 10 г. Юрги  
Сахарова Л.Ф.  
Приказ № 352 от 31 августа 2022г.



Согласовано  
Протокол выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. № 2

**Показатели эффективности деятельности учителя, педагогического персонала**

Критерий	Стоимость			
	Рез-тат	Школьный уровень	Муницип. уровень	
1. <b>Участие в профессиональных конкурсах:</b> «За нравственный подвиг учителя» «Новая волна» IT- педагог Блообразование Классный классный Первый учитель Методические декады. Кузбасский образовательный форум <u>Максимум 56 (1 раз в год)</u>	участие	1	3	
	лауреат	2	4	
	победитель	3	5	
	Рез-тат	Школьный уровень	Муницип. уровень	
2. <b>Участие учеников в предметных олимпиадах (Очных)</b> <u>Максимум – 56 (1 раз в год)</u>	участие	1	3	
	лауреат	2	4	
	победитель	3	5	
	Рез-тат	Школьный уровень	Муницип. уровень	
3. <b>Участие в ученических конференциях</b> <u>Максимум – 56 (1 раз в год)</u>	участие	1	3	
	лауреат	2	4	
	победитель	3	5	
	Рез-тат	Школьный уровень	Муницип. уровень	
4. <b>Участие учеников в творческих конкурсах, выставках, спортивных мероприятиях</b> <u>Максимум – 56 (2 раза в год)</u>	участие	1	3	
	лауреат	2	4	
	победитель	3	5	
	Рез-тат	Школьный уровень	Муницип. уровень	
5. <b>Результаты ВПР (средний %)</b> <u>Максимум – 36(1 раз в год)</u>	<b>Начальная школа</b>		<b>Основная школа</b>	
	50-55%	1	30-45%	1
	56-69%	2	46-55%	2
	70-100%	3	56-100%	3
6. <b>Результаты ОГЭ, ЕГЭ, РКРР (4 класс)</b> <u>Максимум – 56(1 раз в год)</u>		Без «2»	Ср. балл на уровне или выше областного	
	математика	3	1	
	русский			

		РККР (4кл)	1	3
		По выбору	3	1
		Работа с группой риска	1	
7	Участие в экспертных комиссиях (конференциях, олимпиадах, конкурсах, ВПР, ДТ, РКР, собеседование 9кл, сочинение 11 кл) и организаторы в аудиториях <u>Максимум – 3б (2 раза в год)</u>	По 1 баллу за каждое, но не больше 3 баллов		
8	Участие в ПМС Выступления Открытые мероприятия Обобщение опыта <u>Максимум – 3б(2 раза в год)</u>	Школьный уровень	Муницип. Уровень	Регион. Уровень
		1	2	3
9	Сертификация <u>Максимум – 1б(1 раз в год)</u>	1 балл		
10	Летняя оздоровительная кампания <u>Максимум 2 балла(1 раз в год)</u>	Нач.лагеря, организатор	2	
		воспитатель	1	
11	Публикации в профессиональных печатных изданиях, разработка учебных программ (конструктор) <u>Максимум – 3б(1 раз в год)</u>	За каждое 1 балл, но не больше 3 баллов		
12	Привлечение денежных средств в внебюджет (платные услуги) <u>Максимум – 2б(2 раза в год)</u>	2 балл		
13	Работа с электронным документооборотом <u>Максимум – 2б(2 раза в год)</u>	э.ш.2.0 – заказ питания, ежедневный учет явочной численности, ведение электронного портфолио	1	
		Еженедельное заполнение э.ж. по своему предмету	1	
14	Интенсивность (работа в две смены, замещение) <u>Максимум – 1б(2 раза в год)</u>	1		

Максимально 45 баллов

Подпись работника

\_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_

(подпись)

Председатель экспертной комиссии

\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

Приложение №17  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»

**Согласовано**  
Протокол общего собрания педагогического коллектива  
от 31 августа 2022 г. № 2

**Согласовано**  
Протокол выборного органа первичной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. № 2



**Показатели эффективности деятельности  
заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе**

№ п/п	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	Основание	Период	Баллы
1.1	Выполнение учебных программ по предметам (своевременная организация замещений уроков)	100% выдачи программ	Факт выдачи - 3 балла Факт невыдачи: 0 баллов	Приказы, справка	четверть	
1.2	Стабильность оценок у обучающихся в сравнении с предыдущим периодом	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (средний по школе)	понижение уровня – 0 баллов стабильный уровень - 1 балл рост уровня – 2 балла	Классные журналы	четверть	
1.3	Оперативное регулирование организации образовательного процесса и других видов деятельности	Своевременное реагирование на ситуацию	Своевременное решение проблемы - 3 балла, несвоевременное решение проблемы – 0 баллов	Приказы, информация дежурного администратора	четверть	
1.4	Качественная организация мероприятий по итогам внутришкольного контроля	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана работы заместителя директора	выполнение на 0-29% - 0 баллов выполнение на 30-59% - 1 балл выполнение на 60-100% - 3 балла	Приказы	четверть	

	наличие справок	четверть		
наличие справок	справки	четверть		
наличие справок	справки	четверть		
1.6	Размещение материалов на сайте школы и в СМИ	Наличие материалов на сайте	наличие материалов – 3 балла отсутствие материалов – 0 баллов	публикация
1.7	Качественная организация и проведение аттестации педагогических работников	Уровень организации и проведения аттестации педагогических работников	низкий - 0 баллов средний – 2 балла высокий – 3 балла	Приказ
1.8	Качественная организация конкурсного движения педагогических работников	Уровень организации (муниципальный, региональный, всероссийский)	участие – 1 балл, наличие победителей и призеров – 3 балла	Приказ
1.9	Развитие педагогического творчества	Уровень организации и проведения методических мероприятий (мастер-классов, семинаров, конференций, открытых уроков и т.д.)	низкий - 0 баллов средний – 3 балла высокий – 5 баллов	Приказ, справка
1.10	Инновационная и экспериментальная деятельность	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	да - 5 баллов нет - 0 баллов	Приказ, аналитический материал
1.11	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, проектах на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Победители	муниципальный уровень - 3 балла региональный уровень - 4 балла	Приказ
1.12	Уровень управленческой деятельности	Качественное ведение документации, своевременная подача информации и т.д.	низкий уровень – 0 баллов средний уровень – 3 балла высокий уровень – 4 балла	Справки, приказы
1.13	Работа с родителями	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	Да - 2 балла, нет – 0 баллов	Протокол родительского собрания
<b>Максимальное возможное количество баллов - 40</b>	<b>Итого</b>			

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Юрги»



Утверждено  
 Директор МБОУ СОШ №10 г. Юрги  
 Сахарова Л.Ф.  
 Приказ от 21 августа 2012г

Согласовано  
 Протоколы общего собрания педагогического коллектива  
 от 31 августа 2022г. № 2

Согласовано  
 Протокол выборного органа первичной профсоюзной организации  
 от 31 августа 2022г. № 2

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности образовательного процесса**

№ п/п	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	Основание	Период	Баллы
1	Предупреждение и недопущение террористических актов, пожаров и других ЧС	Отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций (ЧС)	Отсутствие ЧС - 5 баллов	Протоколы занятий по ГО и ЧС	1 раз в четверть	
2	Качественная организация работы по обеспечению охраны труда, предупреждение травматизма	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте, нарушений охраны труда	отсутствие травматизма - 5 баллов, наличие травматизма - 0 баллов	Журнал регистрации несчастных случаев	1 раз в четверть	
3	Вовлечение обучающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры, связанные с обеспечением безопасности	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, смотрах. Подготовка конкурсной документации	призовое место в мероприятиях городского уровня - 5 баллов, участие в мероприятиях городского уровня - 3 балла, школьного уровня - 1 балл	Грамоты, дипломы	1 раз в четверть	

Критерии оценки деятельности и работников школы	Нарушения пропускного режима	наличие нарушений - 1 балл	Журналы	1 раз в четверть
5	Качественное и своевременное ведение документации	отсутствие замечаний при проверках - 5 баллов, полный пакет, своевременная и качественная сдача отчетности - 2 балла, наличие нарушений - 1 балл	Информация образовательного учреждения, приказы по школе	1 раз в четверть
6	Обновление наглядной информации	наличие в полном объеме на информационном стенде актуальной на текущее время информации - 5 баллов, отсутствие какой-либо информации на информационном стенде - 1 балл, отсутствие информационного стенда - 0 баллов	Информация на стендах	1 раз в четверть
7	Наличие собственных методических и дидактических разработок	Наличие разработок - 5 баллов, отсутствие разработок - 0 нет	Факт наличия	Раз в полугодие
8	Инновационная и экспериментальная деятельность по безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережению	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.		
<b>Максимальное возможное количество баллов - 40</b>		<b>Итого</b>		

Согласовано  
Протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. №2

Согласовано  
Протокол выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. №2

Утверждаю  
Директор  
МБОУ СОШ №10 г.Юрги  
Сазарова Л.Ф.  
Приказ № 352 от 01 августа 2022г



**Показатели эффективности деятельности  
заместителя директора по административно-хозяйственной работе (АХР)**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	5		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5		
4	Своевременное заключение договоров	2		
5	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	5		
6	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	3		
7	Укрепление и сохранность материально-технической базы	5		
8	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2		
9	Своевременная подготовка школы к новому учебному году, зимнему сезону	5		
10	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	3		
11	Выполнение особо важных заданий	2		
	<b>Итого</b>	<b>40</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии: \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы) (подпись)

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы) (подпись)

Дата \_\_\_\_\_  
(число, месяц, год)

Приложение №20  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №10 г.Юрги»

Согласовано  
Протокол общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. №2

Согласовано  
Протокол выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. №2

Утверждаю  
Директор  
МБОУ СОШ №10 г.Юрги  
Степанова Л.Ф.  
Приказ № 227 от 31 августа 2022г



**Показатели эффективности деятельности  
секретаря учебной части**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимально е количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации, делопроизводству	5		
2	Использование информационных технологий, наличие электронной базы данных	5		
3	Работа с электронной почтой, электронной школы 2.0	5		
4	Оперативность, системность и качество ведения документации	5		
5	Выполнение курьерских обязанностей	5		
6	Качественное и своевременное ведение книги приказов по основной деятельности, по обучающимся, алфавитной книги	5		
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	5		
	Максимальный балл:	35		

Подпись работника  
Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель экспертной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

Дата \_\_\_\_\_  
(число, месяц, год)



Согласовано

Протокола общего собрания педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. № 2

Согласовано

Протокола выборного органа первичной профсоюзной организации  
от 31 октября 2022г. №2



### Показатели эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п.	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	Основание	Период	Баллы
1	Ведение журнала учета поступающих учебников по предметам, по классам. Комплектование заказов на закупку учебников	Факт ведения журнала	5	журнал	2 раза в год	
2	Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК - SQL»	Факт внедрения	5	программа	2 раза в год	
3	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Факт наличия	4	подписные листы	2 раза в год	
4	Проведение библиотечных уроков	Факт проведения	5		2 раза в год	
5	Оформление тематических выставок	Наличие оформленных выставок	2	грамоты приказы	2 раза в год	
6	Высокая читательская активность	Динамика посещающих библиотеку	3	формуляры	2 раза в год	

8	Качественное выполнение плана работы библиотеки	Факт выполнения	4	приказы	2 раза в год
9	Участие в общеобразовательных мероприятиях	Факт участия	4	приказы	2 раза в год
10	Наличие победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, дистанционных конкурсах, олимпиадах	Наличие диплома победителя, призера	5	диплом победителя, призера	2 раза в год
<b>Максимально возможное количество баллов - 40</b>		<b>Итого</b>			

Подпись работница  
Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) \_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель экспертной комиссии

Дата \_\_\_\_\_ (число, месяц, год)

Утверждено  
протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 30 августа 2019г. №1,  
от 14 октября 2019г. №2  
Утверждено  
протокол выборного органа  
районной профсоюзной организации  
от 14 октября 2019г. №3

Утверждено  
Директор  
МБОУ СОШ №10 г.Юрги  
Сазарова Л.Ф.  
Приказ № 357 от 13 октября 2019г



**Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Ведение личных дел работников школы	6		
2	Качественное и своевременное ведение книги приказов по личному составу работников, по отпускам	9		
3	Взаимодействие с учреждениями Пенсионного фонда, учреждениями страхования	6		
4	Качественное ведение, своевременное предоставление отчетной документации, в т.ч. Устранение замечаний актов проверок с первого раза	3		
5	Использование в работе информационных технологий	5		
6	Наличие электронной базы данных	3		
7	Исполнительская дисциплина	3		
8	Работа с электронной почтой	5		
	<b>Итого</b>	<b>40</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии: \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) \_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) \_\_\_\_\_ (подпись)

Дата \_\_\_\_\_ (число, месяц, год)

Согласовано  
протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. № 2,

Согласовано  
протокол выборного органа  
районной профсоюзной организации  
от 31 октября 2022г. № 2

Утверждаю  
Директор  
МБОУ СОШ №10 г.Юрги  
Сидорова Л.Ф.  
Приказ № 152 от 31 августа 2022г.



### Показатели эффективности деятельности гардеробщика

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3		
2	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	3		
3	Своевременное принятие мер при возникновении Ч/С	3		
4	Постоянный контроль за ситуацией в помещении гардероба	3		
5	Выполнение дополнительной работы («Малышок», вечер встреч, др. мероприятия)	3		
6	Участие в ремонте школы	5		
7	Озеленение помещений, участка и территории школы.	3		
8	Сохранность вещей в гардеробе	4		
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3		
	<b>Итого</b>	<b>30</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии: \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы) (подпись)

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы) (подпись)

\_\_\_\_\_ (число, месяц, год)

огласовано  
протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. №2

огласовано  
протокол выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
от 31 октября 2022г. №2



### Показатели эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
2	Умение пользоваться техническими средствами охранно-пожарной сигнализации, первичными средствами пожаротушения и связи	3		
3	Обеспечение соблюдения пропускного режима	2		
4	За работу в ночное время.	3		
5	Обеспечение экономии электроэнергии	3		
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	3		
7	Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	6		
	<b>Итого</b>	<b>30</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

(числ., месяц, год)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Согласовано  
протоколы общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. №2

Согласовано  
протокол выборного органа  
районной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. №2



Утверждаю  
Директор  
Школа Л.Ф.  
от 31 августа 2022г

**Показатели эффективности деятельности вахтера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
2	Умение пользоваться техническими средствами охранно-пожарной сигнализации, первичными средствами пожаротушения и связи	3		
3	Обеспечение соблюдения пропускного режима	4		
4	За работу в вечернее время.	1		
5	Обеспечение экономии электроэнергии	3		
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	3		
7	Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	6		
8	Соблюдение графика дежурства	1		
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний в актах контролирующих органов	4		
	<b>Итого</b>	<b>30</b>		

Подпись работника

Члены экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии

Дата \_\_\_\_\_  
(число, месяц, год)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)      \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)      \_\_\_\_\_ (подпись)

Согласовано  
Протокол общего собрания  
педагогического коллектива  
от 31 августа 2022г. №2

Согласовано  
Протокол выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
от 31 августа 2022г. №2



Утверждено  
Директор  
С.Ф. Сахарова Л.Ф.  
31 августа 2022г.

### Показатели эффективности деятельности плотника

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Максимальный возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	7		
2	Осуществление общестроительных и ремонтных работ	7		
3	Обеспечение экономии электроэнергии	3		
4	Обеспечение сохранности школьного имущества	3		
5	Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	6		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, замечаний в актах контролирующих органов	4		
	<b>Итого</b>	<b>30</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(подпись)