

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МАОУ «СОШ № 48»

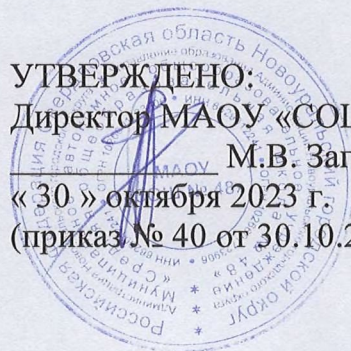
А.В. Пяткова
« 30 » 10 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ «СОШ № 48»

М.В. Загоскин

« 30 » октября 2023 г.
(приказ № 40 от 30.10.2023 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 48»

Список изменяющих документов

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48»

от 29.12.2023 № 49 (изменения вступают в силу с 01.01.2024 года),
от 21.02.2024 № 13а (изменения вступают в силу с 01.02.2024 года),
от 01.09.2024 № 49 (изменения вступают в силу с 01.09.2024 года),
от 01.10.2024 № 133от (изменения вступают в силу с 01.10.2024 года),
от 17.01.2025 № 09от (изменения вступают в силу с 01.01.2025 года),
от 01.09.2025 № 55 (изменения вступают в силу с 01.09.2025 года),
от 01.10.2025 № 60 (изменения вступают в силу с 01.10.2025 года),
от 12.01.2026 № 04 (изменения вступают в силу с 01.01.2026 года),
от 08.09.2026 N 54а (изменения вступают в силу с 08.09.2026 года),
от 21.09.2026 № 60 (изменения вступают в силу с 01.10.2026 года))



Новоуральский городской округ
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)	4
Глава 1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Глава 1.2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	5
Глава 1.3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАОУ «СОШ №48»	6
Глава 1.4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	8
Глава 1.5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	10
Глава 1.6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13
РАЗДЕЛ 2 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА	15
Глава 2.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15
Глава 2.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)	15
Глава 2.3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	15
Глава 2.4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	16
Глава 2.5.1. НАДБАВКА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	16
Глава 2.5.2. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ	16
Глава 2.5.3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ	17
Глава 2.5.4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ	17
Глава 2.6. ПРОЧЕЕ	18
Приложение №1 РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ	20
Приложение №2 ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ(КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)	21
Приложение №3 ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)	27
Таблица № 1 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера учителей, учителя-дефектолога, ПДО, воспитателей, преподавателя-организатора ОБЖ, тьютора, советника директора по воспитанию	30
Таблица № 2 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера учителя – логопеда	40
Таблица № 3 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера педагога – психолога	42
Таблица № 4 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера социального педагога	47
Таблица № 5 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера педагога – библиотекаря	51

Таблица № 6 – Показатели эффективности деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, специалист по охране труда, специалист по кадрам, инженер-программист, инженер-электроник, лаборант, секретарь руководителя, техник, администратор и т.д.)	56
Таблица № 7 – Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, гардеробщик, ассистент по оказанию технической помощи, сторож (вахтер), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)	59
Таблицей №9 – Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	64
Приложение №4 ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА	69

РАЗДЕЛ 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)

Глава 1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 48» (далее - Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.10.2019 № 2103-а (с учетом всех внесенных изменений).

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МАОУ «СОШ №48» (кроме директора и его заместителей).

2. Заработная плата работников МАОУ «СОШ № 48» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Системы оплаты труда в МАОУ «СОШ № 48» устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локально нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАОУ «СОШ № 48» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 48» утверждается приказом директора с учетом предельного лимита штатной численности, утвержденного соответствующей постоянной комиссией по утверждению предельных лимитов штатной численности муниципальных учреждений, созданной постановлением Администрации Новоуральского городского округа, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной МАОУ «СОШ №48» в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации Новоуральского городского округа, осуществляющий полномочия учредителя МАОУ «СОШ № 48», по согласованию с Комитетом по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу МАОУ «СОШ № 48».

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны определяться в соответствии с уставом МАОУ «СОШ № 48» и соответствовать профессиональным стандартам или Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с [Постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и [номенклатуре](#) должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 1.2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников МАОУ «СОШ №48» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и МАОУ «СОШ №48»;
- 9) мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников МАОУ «СОШ №48» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАОУ «СОШ №48»;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников МАОУ «СОШ №48» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАОУ «СОШ №48» производится:

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

9-1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальных образовательных организаций на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти,

уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

10. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 9 Раздела 1.2.](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор МАОУ «СОШ №48»:

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

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же МАОУ «СОШ №48» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАОУ «СОШ №48»;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ «СОШ №48».

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогической работы, которая может выполняться в МАОУ «СОШ №48» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская (педагогическая) работа в той же МАОУ «СОШ №48» для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской (педагогической) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ «СОШ №48», а также педагогическим, руководящим и иным работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых МАОУ «СОШ №48» является основным местом работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 1.3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАОУ «СОШ №48»

15. Оплата труда работников МАОУ «СОШ №48» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 1.4.](#) настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 1.5.](#) настоящего Положения.

16. МАОУ «СОШ №48» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением

случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов) работников МАОУ «СОШ №48» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. МАОУ «СОШ №48» в пределах, имеющихся финансовых средств на оплату труда самостоятельно устанавливает размер окладов (должностных окладов) работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. За работу в МАОУ «СОШ №48», расположенном в закрытом административно-территориальном образовании, размер оклада (должностного оклада) повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

20. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада) в соответствии с [пунктом 19 Раздела 1.3.](#) настоящего Положения по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

23. Размеры должностных окладов работников МАОУ «СОШ №48», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

24. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников **учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений** установлены в [приложении N1](#) к настоящему Положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 [N 1601](#) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 [N 536](#) "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности **служащих** (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным **группам**, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в **приложении N 1** к настоящему Положению.

28. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий **рабочих** установлены в **приложении N 1** к настоящему Положению.

29. Размеры окладов (должностных окладов) работников МАОУ «СОШ №48», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

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

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

30. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов). Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда МАОУ «СОШ №48», утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), увеличенных в соответствии с **пунктом 29 Раздела 1.3.** Положения.

Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию, осуществляется в соответствии Перечнем должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы приведен в приложении № 1-1 к настоящему Примерному положению.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 N 04)

31. При занятии директором, его заместителями МАОУ «СОШ №48» педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов) за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

32. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителям директоров структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **главами 1.4. и 1.5.** настоящего Положения.

Глава 1.4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников МАОУ «СОШ №48» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

35. Для работников МАОУ «СОШ №48» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

37. Всем работникам МАОУ «СОШ №48» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 20% - для муниципальных учреждений, расположенных в зоне закрытого города, на основании [Постановления](#) Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года N 544/32сс.

38. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАОУ «СОШ №48» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- классное руководство,
- проверку письменных работ,
- заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
- выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы),
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- организацию трудового обучения, профессиональной ориентации,
- подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАОУ «СОШ №48»

самостоятельно в пределах фонда оплаты труда учреждения, и закрепляются в Положении о компенсационных выплатах работникам МАОУ «СОШ № 48» [приложении N 2](#) к настоящему Положению, утвержденное директором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

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

41. Работникам МАОУ «СОШ №48» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам).

42. Доплаты к окладам (должностным окладам) работникам МАОУ «СОШ №48» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с локальным актом МАОУ «СОШ № 48», принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

43. Работникам МАОУ «СОШ №48» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов):

1) 15 - 30 процентов - за реализацию адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников муниципальной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем МАОУ «СОШ №48» работнику в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, кохлеарно имплантированные, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации;

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [N 04](#))

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

3) 20 процентов - руководителям и специалистам логопедических пунктов МАОУ «СОШ №48».

4) 15 процентов - за работу в муниципальных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем муниципальной организации работнику в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, численности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, кохлеарно имплантированные, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с расстройствами

аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;»

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [N 04](#))

44. В случаях, когда работникам МАОУ «СОШ №48» предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учета доплат по другим основаниям.

45. Размеры компенсационных выплат работникам МАОУ «СОШ №48» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ №48» в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

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

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

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

47. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МАОУ «СОШ №48» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 1.5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

48. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ №48» показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ «СОШ №48», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

50. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

51. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ «СОШ №48» с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МАОУ «СОШ №48» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

52. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников и устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работников МАОУ «СОШ №48» [приложении N 3](#) к настоящему Положению, утвержденное директором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

53. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ «СОШ № 48», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАОУ «СОШ №48» норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за разработку адаптированных рабочих программ при наличии обучающихся с ограниченными особенностями здоровья, за участие в конкурсах профессионального мастерства (на время подготовки к конкурсу), за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования и молодежной политики, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [N 04](#))

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 48», трудовым договором.

54. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 48», трудовым договором.

55. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам):

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный" - не более 20 процентов;
- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных надбавок к окладам (должностным окладам) за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень, почетные звания или спортивные звания устанавливается коллективными договорами, соглашениями и

локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ «СОШ №48», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАОУ «СОШ № 48» на оплату труда работников.

56. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 48», или профилю педагогической деятельности, или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 48», профилю деятельности работника или профилю педагогической деятельности, или преподаваемых дисциплин предоставляется директору МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

57. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 48». При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [N 04](#))

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

59. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников МАОУ «СОШ №48»:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом;
- 5) при награждении муниципальными наградами Новоуральского городского округа;
- 6) при награждении почетной грамотой Центрального комитета Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности и нагрудным знаком Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности "За взаимодействие и социальное партнерство";
- 7) в связи с празднованием профессиональных праздников;
- 8) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 9) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 10) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- 11) за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом, принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [N 04](#))

60. Директор МАОУ «СОШ №48» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам МАОУ «СОШ №48» материальную помощь.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя директора МАОУ «СОШ №48», с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих

документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

6) в случае сопровождения первоклассника в школу на основании свидетельства о рождении ребенка, документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату сопровождения;

7) в случае проводов родственников (родителей, детей, мужа, жены) в армию, на СВО на основании военного билета (справки из Военкомата), документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату проводов.

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

Конкретные условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАОУ «СОШ № 48», принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 29.12.2023 N 49)

Глава 1.6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

61. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

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

63. Компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по «Коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 48» не учтенные настоящим Положением выплачиваются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

64. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор МАОУ «СОШ № 48» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

65. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников,

занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

РАЗДЕЛ 2

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

Глава 2.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Для определения заработной платы директора МАОУ «СОШ № 48», применяется Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденный Постановлением администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 г. № 3395-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений Новоуральского городского округа».

Настоящее Положение разработано на основании Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 г. № 3395-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений Новоуральского городского округа», Коллективного договора МАОУ «СОШ № 48» и определяет заработную плату заместителей директора МАОУ «СОШ № 48»:

- заместителя директора по УВР;
- заместителя директора по ВР;
- заместителя директора по АХР.

2. Оплата труда заместителей директора включает в себя:

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

3. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Финансирование расходов на оплату труда заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Глава 2.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

5. Должностной оклад заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48».

При наличии ученой степени кандидата (доктора наук), почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград по основному профилю учреждения у директора МАОУ «СОШ № 48» размер должностного оклада заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже расчетного размера должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48», определенного без учета применения коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград.

При наличии ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград по основному профилю учреждения у заместителя директора МАОУ «СОШ № 48» размер должностного оклада заместителя директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливается директором МАОУ «СОШ № 48» на 10-30 процентов ниже расчетного размера должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48», определенного с учетом применения соответствующего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград.

Информация о величине расчетного размера должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48» для установления должностных окладов заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» доводится до сведения директора МАОУ «СОШ № 48» письмом Комитета по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа.

6. Должностной оклад заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливается в полных рублях.

7. Должностного оклада заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» индексируется в соответствии с локально нормативными актами МАОУ «СОШ № 48».

Размер должностного оклада заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» подлежит изменению:

1) с даты индексации оклада;

2) с начала текущего года при изменении размера оклада директора МАОУ «СОШ № 48», в связи с изменением размеров повышающих коэффициентов в сторону увеличения (масштаб управления и особенности деятельности).

8. До момента издания локально нормативного акта, определяющего условия оплаты труда заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» на текущий финансовый год, начисление заработной платы производится по условиям, действовавшим в предыдущем году, с последующим перерасчетом заработной платы.

Глава 2.3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

9. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» в соответствии с действующим трудовым законодательством в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 2.4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы (включая единовременное премирование).

Выплаты стимулирующего характера, размеры, условия, показатели и критерии их назначения заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» устанавливаются в соответствии с [приложением N 4](#) к настоящему Положению, Коллективным договором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения.

11. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Глава 2.4.1. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

12. Решение о назначении заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором МАОУ «СОШ № 48» и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

13. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий год за результаты работы предыдущего года, имеющей длительный период выполнения (год и более):

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение важных и ответственных работ, мероприятий;
- непосредственное участие учреждения в реализации федеральных и региональных целевых программ;
- эффективное использование муниципального имущества.

14. Надбавка устанавливается в размере, не превышающем 60% должностного оклада, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

15. В случае изменения условий определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в течение календарного года директор МАОУ «СОШ № 48» вправе изменить установленный заместителю директора на текущий календарный год размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

16. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более высокий уровень изменение производится директором МАОУ «СОШ № 48» в одностороннем порядке.

17. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более низкий уровень заместитель директора МАОУ «СОШ № 48» уведомляется об изменении за 2 месяца до момента фактического снижения размера надбавки.

Глава 2.4.2. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

18. В целях повышения исполнительской дисциплины, стимулирования достижения высоких результатов в профессиональной деятельности осуществляется (применяется) премирование заместителя директора по итогам работы, включая единовременное премирование.

Условия, порядок и размер премирования заместителей директора учреждения определяются в соответствии с [приложением N 4](#) к настоящему Положению, Коллективным договором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, выплачиваемых заместителям директора МАОУ «СОШ № 48», не может превышать размер премии по итогам работы за квартал директора МАОУ «СОШ № 48», определенный в процентах от должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48», выплачиваемый по результатам деятельности учреждения. В случае выплаты премии по итогам работы за квартал директору МАОУ «СОШ № 48» в неполном размере в результате обстоятельств, на которые заместители директора МАОУ «СОШ № 48» не могли повлиять и за результаты наступления которых не могли быть ответственными, размер премии по итогам работы за квартал заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» не может превышать размер премии по итогам работы за квартал директора МАОУ «СОШ № 48», определенный в процентах от должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 48» по целевым показателям деятельности директора МАОУ «СОШ № 48», без учета снижения.

Глава 2.4.3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

19. При наличии экономии фонда оплаты труда заместителю директора МАОУ «СОШ № 48» на основании его письменного заявления на имя директора МАОУ «СОШ № 48» выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

6) в случае сопровождения первоклассника в школу на основании свидетельства о рождении ребенка, документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату сопровождения;

7) в случае проводов родственников (родителей, детей, мужа, жены) в армию, на СВО на основании военного билета (справки из Военкомата), документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату проводов.

Условия и порядок выплаты материальной помощи заместителю директора устанавливается в соответствии с локальным актом МАОУ «СОШ №48», Коллективным договором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 29.12.2023 N 49)

Глава 2.5. ПРОЧЕЕ

20. Условия оплаты труда заместителя директора МАОУ «СОШ № 48»:

1) размер оклада, выплаты компенсационного характера, стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

2) размер премиальных выплат и выплаты материальной помощи устанавливается нормативным актом МАОУ «СОШ №48».

21. Установление иных выплат заместителю директора, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МАОУ «СОШ № 48», заместителей директора МАОУ «СОШ № 48», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 48» (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей) устанавливается в кратности до 6.

23. Соотношение среднемесячной заработной платы директора МАОУ «СОШ № 48», заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 48», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора

МАОУ «СОШ № 48», заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 48» определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора МАОУ «СОШ № 48», заместителей директора МАОУ «СОШ № 48» на среднемесячную заработную плату работников МАОУ «СОШ № 48». Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

24. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Администрацией Новоуральского городского округа.

25. Ведение преподавательской работы директором, его заместителями в МАОУ «СОШ №48» осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с учебной нагрузкой не более 6 часов в неделю. В исключительных случаях, вызванных производственной необходимостью, связанной в том числе с призывом педагогических работников учреждения на военную службу по мобилизации, допускается ведение преподавательской работы директором, его заместителями с учебной нагрузкой не более 9 часов в неделю.

Дополнительное соглашение (трудовой договор на условиях совместительства) заключается на учебный год и предусматривает объем учебной нагрузки, время осуществления работы и условия оплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ №48»:

1) оклад с учетом повышения за квалификационную категорию;

2) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание, название которого начинается со слов "Заслуженный" ("Народный");

3) компенсационные выплаты:

- доплата за проверку письменных работ;

- доплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаемые работникам образовательных учреждений, согласно [пункту 43 Главы 1.4.](#) настоящего Положения;

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

26. Заместителю директора МАОУ «СОШ № 48» при отсутствии основного педагогического работника МАОУ «СОШ № 48» допустимо (помимо ведения преподавательской работы с учебной нагрузкой) осуществление замены часов. Замена часов заместителю директора МАОУ «СОШ № 48» осуществляется на основании локального правового акта МАОУ «СОШ № 48» не более 6 часов в неделю.

27. Установление иных выплат заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» за ведение преподавательской работы не допускается.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
Квалификационный уровень	Должности работников образования	Установленный оклад с зональным коэффициентом, руб.
1	-	-
2	педагог дополнительного образования социальный педагог	26 597,00 26 597,00
3	педагог-психолог воспитатель	26 597,00 26 597,00
4	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины учитель-логопед педагог-библиотекарь учитель-дефектолог тьютор учитель советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 280,00 27 280,00 27 280,00 27 280,00 27 280,00 27 280,00 27 280,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2	заведующий хозяйством	34 131,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	администратор лаборант секретарь	22 201,00 22 201,00 22 201,00
3	техник (1 вн.кат.)	29 419,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1	специалист по охране труда инженер-электроник	28 657,00 28 657,00
2	инженер-программист (2 вн. кат.)	35 555,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	гардеробщик сторож (вахтер)	20 460,00 20 460,00

	дворник	20 460,00
	уборщик служебных помещений	20 460,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»		
I	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	21 300,00
ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ		
	ассистент по оказанию технической помощи	20 537,00

Примечание: должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» введена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Номер строки	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2, и повышается оклад за квалификационную категорию
1.	Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности")
2.	Старший воспитатель	Воспитатель
3.	Воспитатель	Старший воспитатель
4.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
5.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
6.	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Номер строки	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2, и повышается оклад за квалификационную категорию
	жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	
7.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ
(КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 48»**

Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размеры, порядок и условия осуществления компенсационных выплат в МАОУ «СОШ № 48».

2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников МАОУ «СОШ № 48» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного для МАОУ «СОШ № 48» на соответствующий финансовый год.

3. Решение об установлении доплат принимается администрацией учреждения совместно с профсоюзной организацией по представлению директора и оформляется приказом директора.

4. Размер и срок действия доплат устанавливается на учебный год, на учебную четверть, на месяц и максимальным пределом не ограничивается.

При отсутствии необходимого финансирования размер доплат пропорционально уменьшается.

**Порядок установления компенсационных выплат
за увеличение объема работ**

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

7. Устанавливаются следующие доплаты за увеличение объема работ:

1) за классное руководство в 1-11 классах в размере от 4 500 до 7 500 рублей в месяц (без учета Федеральной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (размер и порядок выплаты установлен Постановлением Правительства Свердловской области от 03.09.2020 г. № 620-ПП).

Качественная организация адаптационного периода (I полугодие):

1 класс – 1 000 руб.	5 класс – 1 000 руб.	10 класс – 500 руб.
Создание адаптационных условий:		
-бейджи; -ежедневная встреча учащихся утром (1	-бейджи; -ежедневная встреча учащихся	-особый контроль за внешним видом (школьная форма);

четверть); -организация перемен; -организация динамической паузы; -организация мероприятий для сплочения классного коллектива; - организация внеурочной занятости и ПФДО (сбор данных).	утром (1четверть); -посещение 1-2 уроков в неделю (особенно 1четв.); -организация перемен; -организация внеурочной занятости и ПФДО (сбор данных); -составление индивидуального маршрута.	-профориентационная работа по плану: - заполнение таблиц по выбору экзаменов (1 раз в четверть); - знакомство с ВУЗами через сайты, посещение, приглашение специалистов; - организация внеурочной деятельности и ПФДО (сбор данных).
---	---	---

Качественная организация жизнедеятельности выпускных классов (II полугодие):

4 класс - 1 000 руб.	9 класс - 1 000 руб.	11 класс - 1 000 руб.
-подготовка документации для передачи будущим кл. руководителям и учителям- предметникам: - характеристика класса, портфолио класса - анализ комплексной работы, контрольных работ по рус. языку, математике, техники чтения; - внеурочная занятость; -работа с родителями; - организация выпускного.	-выбор предметов; -написание характеристик; -заполнение ведомости; - грамоты; -ознакомление с документами по экзаменам; -составление ведомости о поступлении; -работа с родителями; - организация последнего звонка и выпускного -ознакомление с документами по экзаменам.	-выбор предметов (3 раза); -написание характеристик; -заполнение ведомости; - грамоты; -ознакомление с документами по экзаменам; -подготовка документов на медалистов (11 кл.); - характеристики, достижения; -составление ведомости о поступлении; -работа с родителями; -последнего звонка и выпускного; -ознакомление с документами по экзаменам.

Работа с несовершеннолетними и семьями, состоящими в социально-опасном положении и «группой риска» класса – 500 рублей:

- составление акта жилищно-бытовых условий (сентябрь, январь),
- составление индивидуальной программы реабилитации (сентябрь, январь),
- ведение индивидуальной карты- наблюдения (весь период),
- отчет ИПР о проделанной работе (1 раз в месяц).

Ежемесячная сдача отчетов, планов КТД РПВ (1 и 2 полугодие), анкетирование, мониторинг в срок – от 100 рублей до 700 рублей.

Своевременное ежедневное заполнение таблицы персонифицированного учета – 150 рублей.

Посещение 10 семей в месяц с предоставлением развернутого акта обследования жилищно-бытовых условий – 500 рублей.

Классным руководителем создана классная группа в социальных сетях:

- информирование детей и родителей о деятельности класса, школы в социальных сетях в группе ВК «Школа № 48» – 300 рублей,

- 90% учащихся (родителей) состоят в группе МАОУ «СОШ № 48» - 250 рублей.

Мониторинг социальных сетей с предоставлением справки в срок - 250 рублей.

Наполняемость класса более 26 человек (без учета обучающихся на домашнем обучении):

- классным руководителям начальной школы – 120 рублей за каждого обучающегося сверх нормы;

- классным руководителям средней и основной школы – 140 рублей за каждого обучающегося сверх нормы.

Ежемесячно участвовать в городском мероприятии – Проект «БУДЬ ЗДОРОВ», Организация совместной деятельности детей и родителей - 500 рублей.

Воспитательная работа класса через реализацию проектов (РДШ 1-11 кл., ШСК 1-11 кл., «Орлята России» (1-4 кл), «Большая перемена», «СЛАВА СОЗИДАТЕЛЯМ», Пушкинская карта – 1 000 рублей.

2) за проверку письменных работ в размере от 5% до 15% от должностного оклада:

- в начальной школе – 15% от должностного оклада;

- по русскому языку и литературе, математике – 15% от должностного оклада;

- по химии, физике, биологии – 10% от должностного оклада;

- по астрономии – 10% от должностного оклада;

- по иностранному языку, истории, обществознанию, географии – 5% от должностного оклада;

- по ИЗО, черчению, информатике и ИКТ, МХК, ОБЖ, технологии, музыке – 5% от должностного оклада.

Оплата за проверку тетрадей может быть уменьшена или отменена в случаях:

- неисполнения порядка проверки тетрадей;

- ухудшения качества проверки тетрадей.

3) за заведование учебными кабинетами, мастерскими в размере от 1 000 до 2 500 рублей в месяц:

- кабинетом обслуживающего труда - 1 500 руб. 00 коп.;

- мастерской технического труда - 1 500 руб. 00 коп.;

- кабинетами по физике, химии, информатике и ИКТ, кабинетом ОБЖ - 1 500 руб. 00 коп.;

- учебными кабинетами - 1 000 руб. 00 коп.;

- кабинетами социального педагога, педагога - психолога, педагога дополнительного образования - 500 руб. 00 коп.;

- спортивным залом (большой и малый) - 1 000 руб. 00 коп.;

- бассейном - 1 500 руб. 00 коп.

- актовым залом - 1 500 руб. 00 коп.

- кабинетом библиотеки - 1 000 руб. 00 коп.

При ответственности за кабинет двух педагогов сумма доплаты делится между педагогами в равных долях.

4) за заведование творческими рабочими группами:

- временные творческие группы по подготовке тематических педсоветов и других педагогических событий - 1 000 руб. 00 коп.;

- по осуществлению экспериментальной, инновационной деятельности – от 500 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- малые творческие группы по трансляции педагогического опыта – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.

5) за руководство предметными, методическими комиссиями:

- методическое объединение учителей гуманитарно-эстетических наук – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей естественнонаучных дисциплин – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей информационно – технологических дисциплин – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей русского языка и литературы – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей физической культуры и ОБЖ - от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей начальных классов - от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение классных руководителей – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- методическое объединение учителей иностранных языков – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.;

- психолого-педагогическая служба – от 1 000 руб. 00 коп. до 1 500 руб. 00 коп.

6) за выполнение функций куратора проекта, класса (группы):

- куратора краткосрочного проекта (менее полугодия) – от 100 руб. 00 коп. до 300 руб. 00 коп.;

- куратора долгосрочного проекта (полугодие и больше), класса (группы) – от 100 руб. 00 коп. до 500 руб. 00 коп.;

7) за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;

- организация профессиональной ориентации (однократные мероприятия) – от 500 руб. 00 коп. до 1 000 руб. 00 коп.

Порядок установления компенсационных выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

8. Доплаты к окладам (должностным окладам) работникам МАОУ «СОШ №48» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с локальным актом МАОУ «СОШ № 48», принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

9. Работникам МАОУ «СОШ №48» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов):

1) 15 - 30 процентов - за реализацию адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников муниципальной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем МАОУ «СОШ №48» работнику в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

3) 20 процентов - руководителям и специалистам логопедических пунктов МАОУ «СОШ №48».

10. В случаях, когда работникам МАОУ «СОШ №48» предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учета доплат по другим основаниям.

11. Размеры компенсационных выплат работникам МАОУ «СОШ №48» устанавливаются приказом директора МАОУ «СОШ №48» в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Порядок установления выплат за расширение зоны обслуживания

13. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение, в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания за дополнительную оплату.

14. Расширение зоны обслуживания предполагает выполнение работы по аналогичной должности (профессии) в тех случаях, когда в учреждении есть вакантная штатная единица.

15. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание определяются работодателем с письменного согласия работника. Соглашение сторон (работника и работодателя) оформляется отдельным письменным соглашением сторон трудового договора о расширении зон обслуживания и приказом (распоряжением) работодателя о расширении зон обслуживания. Приказ издается с письменного согласия работника. В приказе (распоряжении) определяются:

- вид дополнительной работы;
- срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;
- содержание дополнительной работы;
- объем дополнительной работы.

16. В соглашении о расширении зон обслуживания сторонами трудового договора решается вопрос о размере доплаты за выполнение работником порученной ему работодателем дополнительной работы. Доплата может быть установлена в виде конкретной суммы либо в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки).

17. Дополнительная плата за выполнение поручений работодателя учитывается в составе заработка работника для целей исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, оплаты ежегодного отпуска и в иных случаях, когда для расчета гарантий и компенсаций должен быть использован средний заработок работника.

Решение споров

18. Споры между работодателем и работником школы по существу настоящего положения рассматриваются в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ
(КРОМЕ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 48»**

Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 48».
2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов.

Порядок распределения стимулирующих выплат

3. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется в абсолютном размере, после перевода баллов набранных по соответствующим показателям эффективности труда работников. Денежное выражение балла устанавливается ежемесячно как отношение имеющегося фонда денежных средств на выплаты стимулирующего характера к сумме набранных баллов всеми работниками конкретной категории. Для избегания больших колебаний цены балла 10% фонда денежных средств на выплаты стимулирующего характера выделять на премиальные выплаты по итогам ёмких работ. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

5. Выплатам стимулирующего характера направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ «СОШ № 48», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАОУ «СОШ №48» норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность

систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования и молодежной политики, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 48», трудовым договором.

7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ «СОШ № 48», трудовым договором.

8. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам):

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный" - не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных надбавок к окладам (должностным окладам) за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень, почетные звания устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ «СОШ №48», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАОУ «СОШ № 48» на оплату труда работников.

9. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 48», или профилю педагогической деятельности, или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 48», профилю деятельности работника или профилю педагогической деятельности, или преподаваемых дисциплин предоставляется директору МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 48».

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

Обязательными условиями для осуществления премиальных выплат по итогам работы являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

12. Показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Накопление данных для расчета стимулирующих выплат ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника [Таблицы 1-7,9](#) к настоящему Положению о стимулирующих выплатах работников.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 08.09.2026 [№ 35](#))

13. Комиссия в составе директора школы, заместителей директора по УВР, ВР, АХР, членов профсоюзного комитета по результатам мониторинга определяет размер стимулирующих выплат работникам и оформляет протокол.

14. Директор школы на основании протокола издает приказ о распределении стимулирующего фонда для работников.

15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда:

Таблица № 1 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера учителей, учителя-дефектолога, ПДО, преподавателя-организатора ОБЖ, воспитателей, тьютора

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 08.09.2026 [N 35](#))

№ п/ п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Плановое значение показателя	Периодично сть	Фактическое значение показателя			Количество баллов
				Значение критерия	Количес тво баллов	Фактическое подтверждени е показателя	
1.	Количественные и качественные показатели промежуточной аттестации учащихся	отсутствие неуспевающих; доля обучающихся на «4» и «5»: стабильно; имеет положительную динамику	1 раз в четверть	Для учителя-предметника: стабильность	1		
				Положительная динамика выше 15%	3		
				Положительная динамика (+4,9%- 14,9%)	2		
				Положительная динамика (+0-4,9%)	1,5		
				Выбирается один из критериев			
				Для классного руководителя: рост /стабильность качества знаний класса	2/1		
			Баллы суммируются				
2.	Количественные и качественные результаты городских и областных контрольных, ДКР,	Результаты выполнения работ выше/на уровне среднегородского (среднеобластного) показателя	1 раз в четверть	Результаты среднегородского/ среднеобластного показателя на 10 баллов	4		
				Результаты выше среднегородского/ среднеобластного показателя	3		

	ВПР, государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов			менее чем на 10 баллов			
				Результаты на уровне среднегородского/ среднеобластного показателя	2		
				Результаты ниже среднегородского/ среднеобластного показателя, отсутствие неуспевающих	1		
				Баллы суммируются			
3.	Количественные и качественные результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях: – школьного уровня, не ниже 30 %(от числа учащихся, обучаемых учителем), – в конкурсных мероприятиях уровня выше школьного не ниже 10 %(от числа учащихся, обучаемых учителем).	ежемесячно	выполнение показателя «охват» уровня не ниже городского превышает плановый (свыше 15%, нач. классы – свыше 20%)	3		
выполнение показателя «охват» уровня не ниже городского превышает плановый (от 6% до 15%, нач. классы – от 11% до 20%)	2						
выполнение показателя «охват» уровня не ниже городского соответствует плановому или превышает (до 5%, нач. классы - до 10%)	1						
выполнение показателя «охват» школьного уровня превышает плановый (свыше 10%)	2						
выполнение показателя «охват» школьного уровня соответствует плановому или превышает (до	1						

				10%)			
				<i>Баллы показателя «охват» суммируются</i>			
		Призовые места уровней: – городской, – областной (региональный), – Российский, – Международный Призовые места дистанционных мероприятий	ежемесячно	Призовые места очных мероприятий: - международного, российского, областного (регионального)	3		
				Призовые места городского уровня очных мероприятий: - муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников,	2		
				олимпиады «Перспектива» - другие мероприятия	1		
				Призовые места дистанционных мероприятий	1		
				<i>Баллы показателя «призовые места» суммируются, с учетом коэффициентов:</i>			
				1-3 учащихся – коэффициент 1, 4-9 учащихся – коэффициент 2, 10 и более учащихся – коэффициент 3			
4.	Реализация индивидуальных/групповых проектов (учебные и внеучебные проекты)	Количество групповых проектов, результативность (презентация продукта, охват учащихся)	ежемесячно	Презентация индивидуальных/групповых учебных проектов	2/1		
				Презентация индивидуальных/групповых внеучебных проектов	2/1		
				Количество индивидуальных/групповых проектов более 3	5/3		
				<i>Баллы суммируются</i>			

5.	Презентация результатов методической работы и собственного педагогического опыта по результатам апробации и внедрения инноваций	Участие (результативность) в профессиональных конкурсах, публикация материалов (не менее одного показателя в год). Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров (не менее одного показателя в год) (уровни НГО, области, России, международный)	ежемесячно	Очное участие /призовое место в профессиональных конкурсах на - международном, российском, областном уровнях	7/10		
				- городском уровне	3/5		
				Дистанционное участие, призовое место	1		
				Публикация материалов (документальное подтверждение)	2		
				Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, выступлений:	5		
				- на международном, российском, областном уровнях			
				- на городском уровне		3	
				- на школьном уровне	2		
Баллы суммируются							
6.	Общие условия премирования		ежемесячно	Выполнение поручений администрации	до 10		
				Проведение городских, областных мероприятий на базе школы	до 5		
				Расширение функциональных обязанностей классного руководителя	до 5		
				Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности (работа с микрорайоном, социальное партнерство с др.	до 5		

				учреждениями, участие в художественной самодеятельности, Спартакиаде, сдача норм ГТО и т.п.)			
				Баллы суммируются			
7.	Работа по созданию элементов образовательной инфраструктуры	Аналитико-прогностическая деятельность классного руководителя	2 раза в год (1 и 2 полугодие)	План ВР класса соответствует ВС школы, сдан в срок	1		
				Не сдан	0		
		Оформление кабинета	Ежемесячно 36	Частичное	0,5		
				Полное	1		
		Информирование общественности о деятельности учреждения (наличие информационных стендов, сайта, представление в СМИ, представление публичного доклада, иные формы)	Ежеквартально	Наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл; сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла; представлений в СМИ – 1 балл, иные формы – 1 балл	5		

8.	Работа с детьми, находящимися в ТЖС (группы риска, опекаемые, дети из неблагополучных семей)	Выявление и работа с неблагополучными семьями (посещение по месту жительства с предоставлением акта обследований жилищных условий, характеристика обучающегося и карты семьи)	Сентябрь, январь	Составление карты семьи	1		
				Составление индивидуальной программы	0,5		
		Школьный рейд (с предоставлением акта посещения)	Ежемесячно	Семья – 0,2 балла x количество семей	0,2		
		Оформление документов на дополнительное горячее питание	Ежемесячно	0,2 балла x количество обучающихся в трудной жизненной ситуации	0,2		
9.	Организация жизнедеятельности классного	Качественное участие в конкурсе «Класс года»	Сентябрь, октябрь	Победитель	1,5		

	коллектива		ь, ноябрь , декабрь				
		Качественное участие класса в общешкольных делах	Ежемесячно	Заочное участие	0,1		
				Очное участие	0,3		
				Выступление на сцене	0,5		
		Качественная организация мероприятия, дела, события	Ежемесячно	Школьный уровень на все ступени обучения х количество мероприятий	1		
				Городской уровень на все ступени обучения х количество мероприятий	2		
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории и библиотеки, экскурсии), в том числе онлайн	Ежемесячно	Экскурсии до 5 часов – 0,5 балла х количество экскурсий	0,5		

		Качественное дублирование классного руководителя в период его отсутствия (командировка, больничный, методический день)	Ежемесячно	За 1 день x количество дней	0,1		
		Соответствие внешнего вида (школьная форма – деловой стиль) обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы	Ежемесячно (системно по результатам рейдов)	100% 80-90%	0,5 0		
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и профилактической работы	Организация и охват обучающихся горячим питанием	Ежемесячно 16	выше городского уровня ниже городского уровня	5 0		
		Качественное проведение на базе	Ежемесячно	Муниципальный уровень Областной уровень	0,5 1		

		школы мероприятий, направленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни, пропаганду физической культуры и спорта		Всероссийский уровень	2		
		Организация мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни, пропаганду физической культуры и спорта	Ежемесячно	Школьный уровень	0,5		
				Муниципальный уровень	0,5		
				Областной уровень	1		
				Всероссийский уровень	2		
		Занятость учащихся всего класса в системе дополнительного образования (кружки, секции)	1 раз в полугодие Сентябрь, январь	80%-100%	1		
				50% - 70%	0		
		Процент охвата обучающихся класса вакцинопрофилактикой против	Ежемесячно	90%	1		
				75-89%	0,5		
				60-74%	0,2		

11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	гриппа и ОРВИ					
		Качественная организация работы системой СКУД	Ежемесячно	100% обучающиеся ходят с картами: В течение месяца никто не забыл	0,5		
				В течение месяца никто не теряет (ломает)	0,2		
			1 раз в полугодие	Организовано	1		
				Не организовано	0		
		1) Повышение психолого-педагогических знаний родителей (лекции, семинары, индивидуальные консультации, практикумы; университет педагогических знаний); 2) Вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс (родительские собрания, тренинги, чтения,	Ежемесячно	- организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов	3		
				- отсутствие мероприятий	0		

		вечера, совместные творческие дела, помощь в укреплении материально- технической базы); 3) Участие родителей в управлении школой (совет школы, родительские комитеты). 4) Организация родительского всеобуча на площадке ZOOM					
						<i>Баллы суммируются</i>	
						ИТОГО БАЛЛОВ:	

Таблица № 2 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера учителя – логопеда

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Максимальный балл	Баллы
1	2		3
1. Владение современными образовательным	1.1. Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных	2	Отсутствие – 0 баллов, Частичное соответствие – 1 балл, Полное соответствие – 2 балла

и технологиями и методиками	технологий и методик		
2. Диагностическая деятельность	2.1. Доля обучающихся охваченных диагностическими мероприятиями	2	Отсутствие – 0 баллов, Частичный охват – 1 балл, Полный охват – 2 балла
3. Коррекционно-развивающая деятельность	3.1. Доля обучающихся охваченных логопедическим сопровождением	2	Отсутствие – 0 баллов, Частичный охват – 1 балл, Полный охват – 2 балла
	3.2. Наличие положительной динамики по итогам года	2	Нет динамики - 0 баллов, 50% -1 балл, 80-100% - 2 балла
4. Результативность деятельности учителя-логопеда	4.1. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	3	федеральный уровень – 3 балла, областной уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1балл, уровень учреждения – 0,5 балла
	4.2. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3	федеральный уровень – 3 балла, областной уровень – 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
5. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая	5.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	3	Наличие оформленного кабинета – 2 балла, Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла

активность педагога)			
6. Соблюдение исполнительской дисциплины	6.1. Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	1	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов
	6.2. Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (выполнение плана работы на неделю и т.д.)	1	Отсутствие замечаний - 1 балл; наличие замечаний (опоздания педагога, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и т.д.) - 1 балл за каждое

Таблица № 3 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера педагога – психолога

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Максимальный балл	Баллы
1	2	3	4
1. Психодиагностическое сопровождение процесса	1.1. Востребованность услуг участниками образовательного процесса	2	Отсутствие диагностируемых – 0 баллов, Наличие диагностируемых- 1 балл, 30-40% диагностируемых от количества обучающихся в параллели – 2 балла
	1.2. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения	2	Педагог-психолог работает изолировано, по запросу – 0,5 баллов, Периодически взаимодействует с работниками учреждения – 1 балл, Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией

			учреждения - 2 балла
	1.3. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	2	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении Ниже уровня прошлого года – 0 баллов, На уровне прошлого года – 0,5 баллов, Выше уровня прошлого года – 1 балл
2. Психопрофилактическое и здоровьесберегающее сопровождение образовательного процесса	2.1. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	1	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья Не ведется – 0 баллов, Ведется – 1 балл
		2	Охват профилактическими мероприятиями До 50% – 1 балл, Свыше 50% - 2 балла
3. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	3.1. Взаимодействие с родителями учащихся	2	Отсутствие анализа – 0 балл, Ведется частичный анализ – 1 балл, Полный анализ – 2 балла
	3.2. Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН и др.	1	Отрицательная динамика – 0 баллов, Отсутствие нарушений - 1 балл

4. Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	4.1. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	3	федеральный уровень – 3 балла, областной уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 балла
	4.2. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3	федеральный уровень – 3 балла, областной уровень – 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
	4.3. Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы –1 балл, результаты анкетирования родителей обучающихся (1 раз в полугодие) – 1 балл
	4.4. Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	1	Не ведется – 0 баллов, Деятельность ведется -1 балл
	4.5. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	1	Использование технологий не представлено - 0 баллов, Использование технологий обосновано – 1 балл
5. Сложность и качество выполняемых	5.1. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2	Наличие – 1-2 балла, отсутствие – 0 баллов

работ (учебно-методическая активность педагога)	5.2. Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл
	5.3. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	2	Работа ведется по индивидуальным программам – 2 балла, не ведется – 0 баллов
	5.4. Профилактика правонарушений	2	Отсутствие правонарушений - 2 балл, постановка на учет в КДН - 0 баллов
	5.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
	5.6. Результат работы педагога по теме самообразования	0,5	Педагог не имеет системы работы по теме - 0 баллов; педагог работает по системе - 0,5 балла; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) - 0,5 балла
	5.7. Активное участие педагога в методической и экспертной работе	2	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта до 2 баллов
	5.8. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной	2	Участие – 2 балла

	программы учреждения		
	5.9. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	4	Наличие оформленного кабинета – до 2 баллов, Участие в оформлении рекреаций – до 2 баллов
6. ИКТ деятельность педагога	6.1. Участие в обновлении школьного сайта	1	Систематическое участие - 1 балл
	6.2. Создание личного сайта	0-1	Создание личного сайта -1 балл
7. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	7.1. Социальное партнерство с другими учреждениями	1	Сотрудничество с 2 и выше учреждениями -1 балл
	7.2. Участие в подготовке к новому учебному году	2	Организация ремонта помещения – 2 балла, участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл
8. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	8.1. Нарушения трудовой дисциплины	0,5	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла, Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл, Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5 балла
	8.2. Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	1	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл, нарушение сроков – 0 баллов
	8.3. Своевременное прохождение инструктажей по ОТ и ТБ	2	Своевременное прохождение – 2 балла, нет – 0 баллов

Таблица № 4 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера социального педагога

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Максимальный балл	Баллы
1	2	3	4
1. Уровень профессионально й культуры социального педагога	1.1. Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	3	до 50% - 1 балл, до 80% - 2 балла, более 80% - 3 балла
	1.2. Результативность исследовательской деятельности социального педагога	3	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – 1 балл; Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 2 балла; Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях областного уровня – 3 балла.
	1.3. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	1	Ниже уровня прошлого года – 0 баллов, На уровне прошлого года – 0,5 баллов, Выше уровня прошлого года – 1 балл
	1.4. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	2	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении: Ниже уровня прошлого года – 0

			баллов; На уровне прошлого года – 1 балл; Выше уровня прошлого года – 2 балла. Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля: Ниже уровня прошлого года – 0 баллов; На уровне прошлого года – 1 балл; Выше уровня прошлого года – 2 балла
	1.5. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры	3	Менее 20 % – 1балл; От 20% до 80% - 2 балла; Более 80% - 3 балла.
	1.6. Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	2	Использование технологий не представлено – 0 баллов; Использование технологий не аргументируется – 0,5 баллов; Использование технологий обосновано поверхностно – 1 балл; Использование технологий обосновано – 2 балла.
2. Результативность деятельности социального педагога по защите прав	2.1. Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	3	Менее 20 % – 1 балл; От 20% до 80% - 2 балла; Более 80% - 3 балла.
	2.2. Деятельность педагога по защите прав	3	Не ведется – 0 балл;

ребенка	опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов		Деятельность ведется – от 1 до 3 баллов.
	2.3. Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	3	Работа по потранажу семей, находящихся в социально опасном положении Нет- 0 баллов; Есть -1 балл. Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций Нет- 0 баллов; Есть -1 балл Работа по потранажу опекаемых детей Нет- 0 баллов; Есть – 1 балл.
3. Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями	3.1. Взаимодействие с родителями учащихся	1	Отсутствие анализа – 0 баллов; Есть анализ – 1 балл.
	3.2. Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	0-1	Менее 20 % – 0 баллов; От 20% до 80% - 0,5 баллов; Более 80% - 1балл
	3.3. Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	1	Менее 20 % – 0 баллов; От 20% до 80% - 0,5 балла; Более 80% - 1 балл
4. Результативность	4.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через	2	На местном уровне – 1 балл; На областном уровне- 2 балла

участия социального педагога в методической и инновационной деятельности	открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах		
	4.2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	2	Опубликованная разработка отдельного занятия -1 балл; Опубликованные методические рекомендации учебно- методические пособия – 2 балла
	4.3. Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	2	На местном уровне – 1 балл; На областном уровне- 2 балла
	4.4. Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности	1	Не ведется – 0 баллов, Деятельность ведется -1балл
	4.5. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	1	Освоение программ не представлено – 0 баллов; Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно- заочной или дистанционной форм обучения – 1 балл
	4.6. Участие социального педагога в качестве руководителя научно- исследовательской деятельности	0-4	Школьный уровень- 1 балл, Городской уровень-2 балла, Областной уровень-3 балла, Всероссийский и международный уровни- 4балла
5. Соблюдение трудовой дисциплины и	5.1. Нарушения трудовой дисциплины	3	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла; Трудовая дисциплина нарушена

надлежащее исполнение трудовых обязанностей			однократно – минус 1 балл; Трудовая дисциплина соблюдается – 3 балла
	5.2. Исполнение должностных обязанностей.	3	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 3 балла

Таблица № 5 – Критерии расчета выплат стимулирующего характера педагога – библиотекаря

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Максимальный балл	Баллы
1	2	3	4
1. Качество выполняемых работ	1.1 Читательская активность обучающихся	2	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку До 80 % - 1 балл, Свыше 80% - 2 балла
	1.2 Обзорные беседы по прочитанным книгам	2	Беседы не ведутся – 0 балл, Ведутся единичные беседы – 1 балл, Ведутся систематические беседы - 2 балла
	1.3 Наличие системы пропаганды чтения	2	Учащиеся не вовлечены – 0 балл,

	как формы культурного досуга		Вовлечено до 35% от общего количества учащихся – 1 балл, Вовлечено более 35 % учащихся – 2 балла
	1.4 Оформление библиотеки	1	Выставки не представлены – 0 баллов, Наличие оформленных выставок – 1 балл
		2	Уровень эстетического оформления, в том числе выставок Низкий уровень – 0 баллов, Средний уровень – 1 балл, Высокий уровень – 2 баллов
	1.5 Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, областных, всероссийских мероприятиях	3	Участие не принимает – 0 баллов, Принимает участие на школьном уровне – 0,5 баллов, Принимает участие на муниципальном уровне – 1 балл, Принимает участие на областном уровне – 2 балла, Принимает участие на всероссийском уровне – 3 балла
	1.6 Работа по сохранению библиотечного фонда	1	Отсутствие недостатков и излишек при инвентаризации имущества – 0,5 балл, Рейды по проверке учебников – 1 балл
2.Повышение профессионального уровня	2.1 Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	3	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне – 1 балл,

			Участие в конкурсах профессионального мастерства на областном уровне – 2 балла, Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне – 3 балла. Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня – 1 балл, Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах областного уровня – 2 балла
	2.2 Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность	1	Наличие программ развития библиотеки (обосновать) – 0,5 баллов, Результат выполнения плана развития библиотеки Отрицательный результат – 0 баллов, Положительный результат -1 балл
3.Результативность деятельности педагога-библиотекаря	3.1 Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	3	Федеральный уровень – 3 балла, Областной уровень - 2 балла, Муниципальный уровень – 1 балл, Уровень учреждения – 0,5 балла
	3.2 Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3	Федеральный уровень – 3 балла, Областной уровень - 2 балла, Муниципальный уровень – 1 балл, Уровень учреждения – 0,5 балла

			Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
	3.3 Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы «–1» балл, результаты анкетирования родителей обучающихся (1 раз в полугодие) – 1 балл
4.Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)	4.1 Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл
	4.2 Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	2	Работа ведется по индивидуальным программам – 2 балла, не ведется – 0 баллов
	4.3 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
	4.4 Активное участие педагога в методической и экспертной работе	2	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта до 2 баллов
	4.5 Участие педагога в разработке и	2	Участие – 2 балла

	реализации основной образовательной программы учреждения		
	4.6 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	2	Наличие оформленного кабинета – до 2 баллов, Участие в оформлении рекреаций – до 2 баллов
	4.7 Реализация дополнительных проектов(экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся)	0-N	1 балл за каждый проект
5. ИКТ - деятельность педагога	5.1 Участие в обновлении школьного сайта	1	Систематическое участие - 1 балл
	5.2 Создание личного сайта	1	Создание личного сайта -1 балл
	5.3 Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	3	Призовые места в школьных конкурсах – 1 балл, в муниципальном – 2 балла, в областном – 3 балла
6. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	6.1 Социальное партнерство с другими учреждениями	1	Сотрудничество с 2 и выше учреждениями -1 балл
	6.2 Участие в подготовке к новому учебному году	2	Организация ремонта помещения – 2 балла, участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл
7. Реализация целевых программ	7.1 Мероприятия интеллектуальной направленности	3	Организация – 2 балла, участие 1-2 балла, призовые места – 3 балла
	7.2 Проект «Юные интеллектуалы»	3	Организация – 2 балла, участие 1-2 балла, призовые места – 3 балла
8. Соблюдение трудовой дисциплины и	8.1 Нарушения трудовой дисциплины		Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена

надлежащее исполнение трудовых обязанностей			однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5 балла
	8.2 Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	1	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов
	8.3 Своевременное прохождение инструктажей по ОТ и ТБ	2	Своевременное прохождение – 2 балла, нет – 0 баллов

Таблица № 6 – Показатели эффективности деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, специалист по охране труда, специалист по кадрам, инженер-программист, инженер-электроник, лаборант, секретарь руководителя, техник, администратор и т.д.)

Наименование выплаты	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Периодичность
1	2	3	4	5
1. За интенсивность и высокие результаты работы.	1.1. Уровень исполнительской дисциплины (предоставление информации по запросам, подготовка отчетов, документации и т.д).	- своевременная - в полном объеме - достоверно - в соответствии с нормами законодательства	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла	Ежемесячно
	1.2. Профессионализм и качество при выполнении отдельных поручений руководителя.	- самостоятельность - срочность - в полном объеме	2 балла 2 балла 2 балла	Ежемесячно
	1.3. Взаимодействие с вышестоящими органами, иными образовательными учреждениями, родителями, обучающимися,	- отсутствие обоснованных жалоб на качество работы - наличие обоснованных жалоб на качество работы	1 балл 0 баллов	Ежемесячно

	коллегами. 1.4. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности 1.5. Соблюдение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении в соответствии с требованиями СанПиН 1.6. Принятие мер по рациональному использованию ресурсов в учреждении.	- отсутствие фиксированных нарушений ОТ и ТБ, пожарной безопасности - наличие фиксированных нарушений ОТ и ТБ, пожарной безопасности - обеспечение санитарно-гигиенических условий - наличие замечаний - отсутствие зафиксированных случаев нерационального использования ресурсов (электроэнергия, водоснабжение и т.д.) - наличие фактов	1 балл 0 баллов 1 балл 0 баллов 1 балл 0 баллов	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов по критериям п. 1			18 баллов	
2. Премияльные выплаты по итогам работы	2.1. Участие в особо важных и ответственных мероприятиях, повышающих имидж учреждения в периоде	- помощь в подготовке и организации мероприятия - непосредственное участие в	1 балл 1 балл	Ежеквартально/ по полугодиям/ раз в год (при наличии

	2.2. Отсутствие предписаний контролирующих органов при проведении проверок в учетном периоде	мероприятии - отсутствие -наличие	1 балл 0 баллов	финансовых средств
Максимально возможное количество баллов по критериям п. 2			3 балла	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			21 балл	

Таблица № 7 – Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, гардеробщик, ассистент по оказанию технической помощи, сторож (вахтер), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)

Наименование выплаты	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Периодичность
1	2	3	4	5
1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	- Обеспечение санитарно-гигиенических условий - Наличие замечаний	1 - 2 балла 0 баллов	Ежемесячно
	1.2. Принятие мер по рациональному использованию ресурсов в учреждении	- Отсутствие зафиксированных случаев нерационального использования ресурсов (электроэнергия, водоснабжение и т.д.) - Наличие фактов	0-1 балла 0 баллов	Ежемесячно

	1.3. Проявление инициативы в вопросах взаимозаменяемости	нарушения		
		- Проявление при выполнении дополнительных работ	0 - 3 балла	Ежемесячно
	1.4. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Сокращение рабочего времени в течение смены по инициативе работника. Присутствие работника на своем участке в течение всей рабочей смены (кроме обеденного времени и технического перерывов).	- Непроявленная инициатива	0 баллов	
		- Отсутствие зафиксированных случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка	0 - 1 балла	Ежемесячно
	1.5. Принятие мер по сохранению и укреплению материально-технической базы образовательного учреждения	- Наличие фактов	0 баллов	
		- Выполнение конкретных работ (выполнение разовых поручений)	0 - 3 балла	Ежемесячно
		- Отсутствие фактов пропажи материальных ценностей учреждения и обучающихся (гардеробщик, сторож-вахтер)	0 - 1 балл	
		- Своевременное, качественное обслуживание и ремонт объектов (рабочий по комплексному обслуживанию	0 - 1 балл	

		зданий) Проведение своевременной и качественной уборки помещений (уборщик служебных помещений)	0 - 1 балл	
Максимально возможное количество баллов по критериям п. 1			13 баллов	
2. Премия по итогам работы.	Участие в проведении особо важных и ответственных работ в периоде (сезонные работы, работы, связанные с ремонтами и т.д.)	Участие Не участие	1-3 балла 0 баллов	Ежеквартально/по полугодиям/раз в год (при наличии финансовых средств)
Максимально возможное количество баллов по критериям п. 2			3 балла	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			16 баллов	

Таблицей №9 – Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:
(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 08.09.2026 [N 35](#))

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)
I. Показатели по административной работе		
1.1	Взаимодействие с педагогическими работниками по реализации программы воспитания. (проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое мероприятие)	1
1.2	Создание и функционирование первичных отделений (РДДМ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	3

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)
II. Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания		
2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДДМ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	5
2.2	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)	5
2.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	10
2.4	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	5
2.5	Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	5
2.6	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	5
2.7	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов. (за каждое)	3
III. Показатели по педагогической деятельности		
3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДДМ, Орлята России и другие движения не менее 30%	5

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)
	школьников образовательной организации	
3.2	Проведение дней единых действий РДДМ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	5
3.3	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДДМ (не менее 2 активов в квартал)	5
3.4	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	20
3.5	Вовлечение в деятельность РДДМ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	5

16. В целях социальной защищенности работников МАОУ «СОШ №48» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МАОУ «СОШ №48» применяется единовременное премирование работников МАОУ «СОШ №48»:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом;

5) при награждении муниципальными наградами Новоуральского городского округа;

6) при награждении почетной грамотой Центрального комитета Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности и нагрудным знаком Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности "За взаимодействие и социальное партнерство";

7) в связи с празднованием Дня учителя;

8) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

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

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

11) за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом, принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 12.01.2026 [№04](#))

17. Директор МАОУ «СОШ №48» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам МАОУ «СОШ №48» материальную помощь.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя директора МАОУ «СОШ №48», с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

6) в случае сопровождения первоклассника в школу на основании свидетельства о рождении ребенка, документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату сопровождения;

7) в случае проводов родственников (родителей, детей, мужа, жены) в армию, на СВО на основании военного билета (справки из Военкомата), документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату проводов.

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

Конкретные условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАОУ «СОШ № 48», принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 29.12.2023 N 49)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 48»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 г. № 3395-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений Новоуральского городского округа», Коллективным договором МАОУ «СОШ № 48» предусматриваются средства на выплаты стимулирующего характера с учетом конкретных условий труда заместителям директора МАОУ «СОШ № 48».

2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования заместителей директора МАОУ «СОШ № 48», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат заместителям директора МАОУ «СОШ № 48».

4. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы (включая единовременное премирование).

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

5. Решение о назначении заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором МАОУ «СОШ № 48» и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6. Конкретный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным актом МАОУ «СОШ №48» на определенный срок (например, с сентября по декабрь, с января по август, либо другое, но не более одного года) с учетом следующих факторов, определяющих интенсивность труда:

- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал;
- большой объем работ, выполняемый одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работников);
- функции, составляющие содержание труда.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливается за работы, имеющие длительный период выполнения (в течение года и более):

1) при организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, таких как:

- ✓ организацию работы самоуправления и общественных органов школы;
- ✓ организация и проведение мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта;
- ✓ организацию и проведение мероприятий, направленных на развитие кадетского движения;
- ✓ организацию и проведение ДКР муниципального и регионального уровней основного общего образования;
- ✓ организацию и проведение ДКР муниципального и регионального уровней среднего общего образования;
- ✓ организация работы базовых, экспериментальных, внедренческих площадок, временных творческих коллективов, иных видов и форм инновационной деятельности;
- ✓ социально-значимых мероприятий городского, регионального и российского уровня (чествование (поздравление на дому) ветеранов ВОВ, тружеников тыла, ветеранов – учителей, работников атомной промышленности, инвалидов и пенсионеров различных категорий и статусов);
- ✓ социально-значимых концертных мероприятий в соответствии с графиком городских (региональных) праздничных мероприятий;
- ✓ организация общественно-полезной деятельности обучающихся (трудовых отрядов, туристической деятельности, клубной деятельности);
- ✓ профилактика правонарушений, вредных привычек, алкоголизма и наркомании (организация и проведение ежегодного, медицинского, социально-психологического тестирования учащихся ОО) и другое.

2) при выполнении важных и ответственных работ, мероприятий таких как:

- ✓ курирование вопросов внеурочной деятельности обучающихся на уровне начального образования по формированию у обучающихся общегражданских ценностей, ответственного поведения, правовой культуры, здорового образа жизни;
- ✓ курирование преподавания физической культуры на уровне начального, основного и среднего общего образования;
- ✓ руководство, организация работы по обеспечению безопасных условий функционирования учреждения;
- ✓ руководство системой безопасности и гражданской защиты учреждения;
- ✓ подразделениями гражданской защиты;
- ✓ организация работы сборно-эвакуационных пунктов (СЭП);
- ✓ организация работы пунктов временного размещения пострадавших от ЧС, защитного сооружения;
- ✓ организация работы пункт выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- ✓ ведение документации и проведения мероприятий антитеррористической направленности;
- ✓ организация и проведение систематического образования педагогов, учащихся, родителей по вопросам иммунопрофилактики инфекционных болезней, в том числе вакцинации против гриппа (путём распространения листовок, подготовки плакатов, бюллетеней, работы с родителями) и другое.

3) при непосредственном участии учреждения в реализации федеральных и региональных целевых программ таких как:

- ✓ мониторинг ведения электронного журнала и региональных баз данных на уровне начального образования;
- ✓ участие в реализации федеральных, региональных и городских целевых программ с

учащимися;

- ✓ мониторинг ведения электронного журнала и региональных баз данных на уровне основного общего образования;

- ✓ ведение и мониторинг здоровьесберегающих технологий в обучении;

- ✓ руководство образовательными проектами учреждения, направленными на развитие детской одаренности и творчества, обеспечение индивидуальных образовательных траекторий учащихся, развитие сетевого взаимодействия. Организации участия учреждения в сетевых образовательных проектах различного уровня;

- ✓ проведение летней оздоровительной кампании на базе образовательного учреждения, либо на базе иного образовательного учреждения;

- ✓ руководство, организация работы пунктов проведения экзаменов государственной (итоговой) аттестации учащихся (ППЭ и ОГЭ);

- ✓ руководство, организация работы по информационной открытости учреждения, обеспечение работы официального сайта учреждения, иных информационных форм, реализация в учреждении электронных услуг для населения и другое.

4) при эффективном использовании муниципального имущества:

- ✓ принятие мер для увеличения поступления средств от приносящей доход деятельности;

- ✓ участие в работе общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением;

- ✓ размещение муниципального заказа;

- ✓ организация электронных торгов;

- ✓ организация работы по энергоснабжению и эффективному использованию ресурсов;

- ✓ мероприятия по оценке условий труда;

- ✓ финансовый менеджмент;

- ✓ контроль над соблюдением аккредитационных и лицензионных условий ОО и другое.

7. Надбавка устанавливается в размере, не превышающем 60% должностного оклада, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

8. В случае изменения условий определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в течение календарного года директор МАОУ «СОШ № 48» вправе изменить установленный заместителю директора на текущий календарный год размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

9. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более высокий уровень изменение производится директором МАОУ «СОШ № 48» в одностороннем порядке.

10. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более низкий уровень заместитель директора МАОУ «СОШ № 48» уведомляется об изменении за 2 месяца до момента фактического снижения размера надбавки.

11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников на должность заместителя директора устанавливается на условиях, указанных в пп.6-10 настоящего Положения.

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

12. Заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» на основании результатов оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал назначаются на каждый месяц

текущего квартала по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения (Таблица 8 к настоящему Положению) за предыдущий квартал.

13. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» за фактически отработанное время.

14. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал Заместителям директора МАОУ «СОШ № 48» снижается в случаях наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности учреждения;
- фактов нарушения требований действующего законодательства, подтвержденного результатами проверочных мероприятий;
- приостановления деятельности учреждения по вине заместителя директора МАОУ «СОШ № 48».

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

15. Премияльные выплаты для вновь принятых работников на должность заместителя директора МАОУ «СОШ № 48» могут быть установлены в порядке исключения. Решение о выплате премии и размер премии принимается локальным актом МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

Таблица 8 – ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
Заместитель директора по УВР, ВР			
1. Аттестация и повышение квалификации педагогических работников	1.1 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	1.2 Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	1.3 Организация повышения квалификации педагогических работников	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	1.4 Организация методической работы	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
2. Работа на имидж учреждения	2.1 Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, участников образовательного процесса,	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
	надзорных органов на нарушение их прав представителями администрации учреждения и/или работниками курируемых подразделений		уровней и т. д. –3б.
	2.2 Содействие развитию отношений социального партнерства (включая работу с профсоюзной организацией)	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	2.3 Создание положительного имиджа учреждения и благоприятного общественного мнения у городского сообщества и потенциальных потребителей образовательных услуг учреждения через проведение специальных акций и мероприятий	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	2.4 Высокий уровень самостоятельности, креативности и инициативы при решении управленческих задач	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	2.5 Информационная открытость (сайт ОУ, Сетевой город, компьютерная грамотность, участие и организация вебинаров)	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
3. Комплексная безопасность и выполнение требований надзорных органов	3.1 Выполнение мероприятий по комплексной безопасности	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	3.2 Организация соблюдения требований пожарной безопасности, охраны труда и безопасности образовательного процесса, гигиенических требований и санитарно-эпидемиологических норм, своевременное выполнение программы производственного	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
	контроля, предписаний надзорных органов. работа в системе трехступенчатого контроля состояния охраны труда в учреждении		
4. Неаудиторная деятельность и дополнительные образовательные услуги	4.1 Организация работы по повышению качественного состава вверенного персонала, мотивация и поощрения персонала	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	4.2 Мотивация работников на расширение спектра образовательных услуг учреждения, развитие системы дополнительных образовательных услуг, в том числе платных	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
5. Полнота реализации муниципального задания	5.1 Выполнение плана внутришкольного контроля. плана воспитательной работы	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	5.2 Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	5.3 Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	5.4 Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – 1б., мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – 2 б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
	5.5 Выполнение образовательных учебных планов и программ	ежемесячно	нет результатов – 0 б., единичные мероприятия – от 0,1б. до 1,99б. мероприятия данного направления в системе (внутришкольные) – от 2б. до 2,99б., мероприятия городского, областного уровней и т. д. –3б.
Заместитель директора по АХР			
1. Обеспечение надлежащего состояния и	1.1 Своевременная и качественная организация и проведение ремонтных	В период проведения ремонтных работ	Своевременная и качественная организация работ – 1 балл. иное - 0 баллов

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
качественного хозяйственного обслуживания образовательной организации	работ		
	1.2 Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации, их соответствие требованиям СанПин	Ежемесячно	Условия обеспечены – 1 балл, не обеспечены – 0 баллов
	1.3 Своевременное заключение договоров на обслуживание	Ежемесячно	Договоры заключены своевременно – 1 балл, не своевременно – 0 баллов
	1.4 Обеспечение требований пожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	Требования обеспечены – 1 балл, не обеспечены – 0 баллов
	1.5 Выполнение программы учреждения по энергосбережению и повышению энергетической эффективности (наличие приборов учета, снижение удельной величины потребления энергоресурсов в сопоставимых условиях)	Ежемесячно	Выполнение – 1 балл, невыполнение – 0 баллов
	1.6 Организация подготовки материально-технической базы к проведению мероприятий на базе образовательной организации	При проведении мероприятия	Материально-техническая база подготовлена – 1 балл, не подготовлена – 0 баллов
	1.7 Высокий уровень организации и контроля работы персонала, находящегося в непосредственном подчинении	Ежемесячно	Выполнение – 1 балл, невыполнение – 0 баллов
2. Систематический анализ и оценка финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	2.1 Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Ежеквартально	Выполнения не менее 97% от ежеквартального плана – 1 балл, менее – 0 баллов
	2.2 Выполнение муниципального задания	Ежеквартально	Выполнения не менее 97% от ежеквартального плана – 1 балл, менее – 0 баллов
	2.3 Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при своевременно открытом финансировании	Ежеквартально	Отсутствие задолженности – 1 балл, наличие задолженности – 0 баллов
	2.4 Отсутствие просроченной дебиторской	Ежеквартально	Отсутствие задолженности – 1 балл, наличие задолженности – 0 баллов

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
	задолженности		
	2.5 Качественное исполнение функций муниципального заказчика (проведение аукционов, оформление необходимых документов и т. д.)	Ежемесячно	Выполнение – 1 балл, невыполнение – 0 баллов
	2.6 Численность обучающихся, приходящих на одного работника в образовательной организации (на 1 прочего работника)	Ежемесячно	Достижение нормативного соотношения – 1 балл, не достижение – 0 баллов
3.Соответствие деятельности образовательной организации требованиями законодательства РФ	3.1 Нормативно-правовое обеспечение прав участников образовательного процесса (наличие НПА и своевременное внесение изменений в них, разработка НПА)	Ежемесячно	Наличие и своевременное внесение изменений – от 1 до 2 балл, разработка – до 0,99 балла, отсутствие - 0 баллов
	3.2 Отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов	При осуществлении плановых и внеплановых проверок	Отсутствие замечаний – 1 балл, наличие замечаний – 0 баллов
	3.3 Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, своевременное исполнение приказов директора образовательной организации, уполномоченных органов, осуществляющих функции учредителя	Ежемесячно	Современная и качественная подготовка – 1 балл, не своевременная или не качественная - 0 баллов
4.Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	4.1 Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса (сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействиях заместителя директора	Ежемесячно	Отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
5.Создание условий по обеспечению сохранности и укрепления здоровья участников	5.1 Организация отдыха, оздоровления и занятости обучающихся	При условии открытия лагеря и трудового отряда	Открытие лагеря и выполнение плана комплектования 2 балла, открытие лагеря и не выполнение плана – 1 балл, комплектование и открытие трудового отряда – 1 балл. лагерь и трудовой отряд не открыты – 0 баллов

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Период, за который производится оценка деятельности	Баллы
образовательного процесса	5.2 Создание условий для организации горячего питания	Ежемесячно	Условия созданы – 1 балл, не созданы – 0 баллов
	5.3 Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей	Ежемесячно	Отсутствие – 1 балл, наличие - баллов
	5.4 Прохождение периодического медицинского осмотра работников, вакцинация, диспансеризация	Ежемесячно	Прохождение медосмотра 100 % по графику – 1 балл, 90 % вакцинация и диспансеризация – 2 балла, не ниже 80% - 1 балл, ниже 80% - 0 баллов
	5.5 Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты	Ежемесячно	Обеспечены – 1 балл, не обеспечены – 0 баллов
	5.6 Проведение специальной оценки условий труда	При условии проведения	Проведена – 1 балл, не проведена – 0 баллов

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

16. Заместителям директора МАОУ «СОШ №48» могут выплачиваться единовременные премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности при: награждении государственными наградами РФ и Свердловской области; награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами; объявлении благодарности руководителя ведомственного Министерства;
 - 2) за выполнение особо важных и срочных работ, заданий, участие в новых проектах, разработку и внедрение новых технологий;
 - 3) за участие в проведении общероссийских, областных, городских, календарных праздников и мероприятий.
 - 4) за результаты по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;
 - 5) за результаты оценки эффективности деятельности МАОУ «СОШ №48» за год;
 - 6) при увольнении в связи с уходом впервые на страховую пенсию по старости, инвалидности (на основании п. 7.1.5. Коллективного договора при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости впервые при прекращении трудовой деятельности в соответствии с законодательством, обеспечивает выплату единовременного пособия.
- Работникам, отработавшим в образовательных учреждениях НГО не менее 25 лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию впервые (по возрасту, по инвалидности) выплачивается единовременное пособие в размере до 20 000 рублей с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации (при наличии финансирования). Пособие выплачивается при условии, что Работник в письменной форме за 6 месяцев предупреждает Работодателя об уходе на пенсию (впервые).
- 7) за организацию платных услуг, ведение предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

17. Единовременные премии выплачиваются:

- заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР МАОУ «СОШ №48» - при наличии экономии по фонду оплаты труда непедagogических работников, соответственно, за

счет средств субвенции областного бюджета;

- заместителю директора по АХР МАОУ «СОШ №48» - при наличии экономии по фонду оплаты труда непедагогических работников, соответственно, за счет средств местного бюджета.

18. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

19. Решение о выплате единовременной премии заместителям директора МАОУ «СОШ №48» принимается локальным актом, принятым директором МАОУ «СОШ №48».

ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

20. При наличии экономии фонда оплаты труда заместителю директора МАОУ «СОШ № 48» на основании его письменного заявления на имя директора МАОУ «СОШ № 48» выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

6) в случае сопровождения первоклассника в школу на основании свидетельства о рождении ребенка, документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату сопровождения;

7) в случае проводов родственников (родителей, детей, мужа, жены) в армию, на СВО на основании военного билета (справки из Военкомата), документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка на текущую дату проводов.

Условия и порядок выплаты материальной помощи заместителю директора устанавливается в соответствии с локальным актом МАОУ «СОШ №48», Коллективным договором МАОУ «СОШ № 48», с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

(в ред. Приказ МАОУ «СОШ №48» от 29.12.2023 N 49)