

Муниципальное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
«Образовательный комплекс имени Б.Н. Богачева»»

СОГЛАСОВАНО
общим собранием работников

(протокол от 01.10.2025 № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Директор

П.Е. Щедрина
приказ от 12.01.2026 № 01-01/01-10
приказ от 24.04.2026 № 01-01/101-01

Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального образовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа
«Образовательный комплекс имени Б.Н. Богачева»
(с изменениями от 30.04.2026)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа «Образовательный комплекс имени Б.Н. Богачева» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа «Образовательный комплекс имени Б.Н. Богачева» (далее – школа, образовательная организация, ОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 01.10.2025г № 1019 и (внесенными изменениями).

1.3. Настоящее Положение действует наряду с Уставом образовательной организации, ПВТР, инструкциями, положениями и другими локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и регулируемыми трудовые отношения с Работниками.

1.4. В случае если трудовыми договорами с отдельными Работниками установлено иное регулирование трудовых отношений по сравнению с Положением, применяются положения трудового договора.

1.5. По вопросам, не урегулированным Положением или трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, разовые премии, премии за работу в условиях коронавирусной инфекции.

1.7. Положение хранится в документах делопроизводства в кабинете директора.

1.8. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год в соответствии с Приложением 2 к постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 01.10.2025 № 1019.

Основными целями формирования СОТ работников образовательной организации являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательной организацией.

Основными задачами формирования СОТ работников образовательной организацией являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в муниципальные образовательной организации молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательной организации.

Формирование СОТ работников образовательной организации базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательной организации;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета и субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного (муниципального) задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.9. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера либо на выплаты социального характера, например, оказание материальной помощи.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, могут включаться в текст трудового договора.

1.13. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области на соответствующий год между правительством Ярославской области, объединением профсоюзов Ярославской области.

1.14. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. СОТ образовательной организации включает в себя:

- должностной оклад
- повышающие коэффициенты;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), к должностному окладу.

Доплаты и надбавки компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу назначаются за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности.

Стимулирующие выплаты включают в себя выплаты за наличие почётного звания, государственных наград, учёной степени и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующими локальными и нормативными правовыми актами.

• Образовательная организация, руководствуясь Методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск Ярославской области, утверждаемой постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020 №605 «Об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск Ярославской области», определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами.

• Объем средств на оплату труда работников образовательной организации определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

• Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников образовательной организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

• Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, не превышающей 7.

2.2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов рассчитывается в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 к Постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 01.10.2025г № 1019). Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с приложением 4 3 настоящего Положения.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера – выплаты, работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда:

- выплаты за выполнение сверхурочных работ, оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные

обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ (работу по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая, выполняемая с письменного согласия педагогических работников (приложение 1, приложение 2)).

Повышение базовых окладов

Перечень условий для повышения должностных окладов, а так же виды работ, за которые установлены доплаты (надбавки)	Размеры повышений, доплат, надбавок
Повышение должностных окладов	
За работу в муниципальных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% Кс=0,15-0,2
За работу в оздоровительных муниципальных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении: учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20% Кс=0,2
Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет. (Выплата повышенного базового оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет)	30% Кс=0,3
Работникам по педагогической должности структурного подразделения «Центр образования лицей № 2» (основная должность, должность по совмещению, должность по совместительству)	15%* Кс=0,15

*Устанавливается с учётом педагогической нагрузки

Виды и размеры устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты	
1. За работу в ночное время	В соответствии со статьями 149,154 Трудового кодекса Российской Федерации
2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьями 149,153 Трудового кодекса Российской Федерации
3. За работу с неблагоприятными условиями труда	В соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации

<p>4. За особенности и специфику работы в (классах, группах), в том числе:</p> <p>– за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;</p> <p>– осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательном учреждении на общих основаниях</p>	<p>Педагогические работники - 20% УВП (младшие воспитатели) -15%</p> <p>Педагогические работники – 20%</p>
<p>5. Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя</p>	<p>размер ежемесячного вознаграждения (приложение 1)</p>
<p>6. Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за классное руководство, проверку тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и за иные функции</p>	<p>размер ежемесячного вознаграждения (приложение 2)</p>

Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей и размер выплат устанавливается приказом руководителя на основании заключения комиссии по проведению специальной оценки условий труда по следующим должностям:

Наименование должности	Размер компенсационной выплаты (%)
Младший воспитатель	12
Повар, в том числе с функционалом шеф-повар	12
Подсобный рабочий	12
Лаборант	4
Уборщик служебных помещений	4
Воспитатель	4

При введении новых систем оплаты труда указанная доплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим её ранее. При этом Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. При рационализации рабочих мест и изменении условий труда размер доплат пересматривается.

2.2.3.Дополнительные виды работ:

- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или

такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

- Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- Объем дополнительной работы не может превышать:
 - *Воспитатель на логогруппе, музыкальный руководитель, инструктор физической культуры, логопед – до 100%;*
 - *Воспитатель 75%;*
 - *Работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – до 100%.*
- Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. В связи с производственной необходимостью и отсутствием штатных единиц в штатном расписании могут устанавливаться иные выплаты по соглашению сторон, с даты издания приказа руководителем.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с даты издания приказа руководителем.
- Выполнение работниками иных дополнительных видов работ и в связи с отсутствием в штатном расписании необходимой должности и для бесперебойного функционирования образовательной организации (приложение дополнительные файлы) с даты издания приказа руководителем.

2.2.4. Сверхурочная работа:

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 149, 152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, из расчета утвержденной заработной платы по основной должности. По желанию работника образовательной организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направленным в служебную командировку, оплата труда производится в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

Установление работникам образовательной организации доплат, надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

Установление руководителю образовательной организации доплат, оформляется приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск.

2.2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

- 2.2.5.1. Почасовая оплата труда применяется для сторожей образовательной организации.
- 2.2.5.1.1. Для сторожей, работающих посменно, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Для этой категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени.
- 2.2.5.2. Особенности организации оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени:
- 2.2.5.2.1. Для работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.
- 2.2.5.2.2. Продолжительность учётного периода составляет год.
- 2.2.5.2.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ.
- 2.2.5.2.4. Суммированный учёт (в часах) рабочего времени работников ведется за каждый день на основании табеля учета рабочего времени. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени производится за фактически отработанные часы в расчётном месяце.
- 2.2.5.2.5. Размер оплаты за один час работы сторожа в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) сторожа на среднемесячное количество рабочих часов. Длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы.
- 2.2.5.2.6. При суммированном учете рабочего времени работа в выходные и праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.
- 2.2.5.2.7. Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учётный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ.
- 2.2.5.2.8. Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учёте рабочего времени определяется по истечении учётного периода (год). Оплата сверхурочных часов производится по окончании учётного периода соответственно в полуторном и двойном размере, исходя из расчета из плановой заработной платы по основной должности.
- 2.2.5.2.9. Учётным периодом при составлении графиков в образовательной организации устанавливается один год.
- 2.2.5.2.10. Ставки почасовой оплаты труда в образовательной организации устанавливаются в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания и организации образовательного процесса.

2.2.6. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие	15%

	Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного образовательной организации*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники муниципальных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Медицинские работники муниципальных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала	
	- врача	20000 руб
	- среднего медицинского персонала	7000 руб
	Право на выплату имеют медицинские работники муниципальных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка	

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

2.2.7. (Утратил силу с 30.04.2026) Другие выплаты.

В целях материальной заинтересованности педагогических работников и финансового стимулирования – надбавка устанавливается в размере 10% ежемесячно по основной должности от установленной заработной платы с учетом всех надбавок и доплат, пропорционально отработанному времени.

2.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за интенсивность труда осуществляются в соответствии с видами выплат стимулирующего характера (Приложение 7) и на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников образовательной организации в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности работников образовательной

организации». Выплаты производятся пропорционально отработанному времени. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя структурного подразделения определяются в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности работников образовательной организации».

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются настоящим положением и назначаются 1 раз в год на начало каждого учебного года при тарификации с участием профсоюзного комитета или представителя трудового коллектива, по представлению руководителя муниципальной образовательной организации. Выплаты единовременного стимулирующего характера осуществляются работнику после доведения заработной платы до МРОТ.

Руководитель образовательной организации представляет на рассмотрение административного совета, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с представителем трудового коллектива. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

Стимулирующие выплаты, в том числе премии, производятся одновременно с выплатой заработной платы за предыдущий месяц в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка на основании приказа руководителя образовательной организации.

2.4. Кроме вышеперечисленных выплат, образовательная организация вправе осуществлять поощрительные выплаты к праздничным датам, например: Новый год, 23 февраля, 8 марта, юбилейные даты образовательной организации и сотрудников (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию, день учителя, день дошкольного работника, день работника дополнительного образования и другие, размер единовременной премии педагогическим и административным работникам образовательной организации устанавливается до 5000,00 рублей, работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 3000,00 рублей в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Поощрительные выплаты, так же могут устанавливаться по результатам труда в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы и максимальными размерами не ограничиваются. Поощрительные выплаты производятся в порядке, установленном настоящим Положением.

Поощрительные выплаты по результатам труда могут назначаться всем работникам образовательной организации в соответствии с условиями назначения в виде единовременной выплаты:

- Размер единовременной премии работникам образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации в пределах экономии средств фонда оплаты труда.
- Выплата единовременной премии работникам образовательной организации оформляется приказом руководителя образовательной организации.

- Единовременная премия руководителю образовательной организации выплачивается на основании приказа Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

2.4.1. Условия назначения поощрительных выплат по результатам труда работникам образовательной организации.

2.4.1.1 Предоставление информации педагогическими работниками для назначения стимулирующих выплат осуществляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат. При отсутствии предоставления информации стимулирующие выплаты не назначаются.

2.4.1.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

2.4.1.2.1 Показатели результативности (положительная динамика):

- добросовестный труд, качественное выполнение должностных обязанностей;
- достижения обучающимися и воспитанниками более высоких показателей обучения в сравнении с предыдущим периодом;
- эффективность организации предметно-развивающей среды в группах и классных кабинетах, музыкальном и спортивном залах, ГПД;
- организация взаимодействия с семьями обучающихся и воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- сохранение здоровья обучающихся и воспитанников,
- сохранение контингента обучающихся и воспитанников.

2.4.1.1.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.4.1.1.1.3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.4.1.1.1.4. Апробация новых авторских образовательных программ, создание и внедрение собственных авторских разработок.

2.4.1.1.1.5. Подготовка и проведение мероприятий в школе, городского, областного и других уровней.

2.4.1.1.1.6. Наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.4.1.1.1.7. Представление собственного педагогического опыта на городском, областном и федеральном уровнях.

2.4.1.1.1.8. Участие в методической работе на различном уровне:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, мастер - классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- участие в конкурсах педагогического мастерства уровня городского округа, Ярославской области и России.

2.4.1.1.1.9. Призовые места в смотре-конкурсе учебных кабинетов.

2.4.1.1.1.10. Общественная деятельность педагогического работника.

2.4.1.1.1.11. Организация питания обучающихся повышение до 95%.

2.4.1.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

2.4.1.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу административного персонала.

2.4.1.2.2. Наличие статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).

- 2.4.1.2.3. Участие школы в мероприятиях города и Ярославской области.
- 2.4.1.2.4. Участие обучающихся, воспитанников школы в мероприятиях различного уровня.
- 2.4.1.2.5. Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.
- 2.4.1.2.6. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

2.4.1.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- 2.4.1.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 2.4.1.3.2. Исполнительская дисциплина.
- 2.4.1.3.3. Отсутствие жалоб.
- 2.4.1.3.4. За интенсивность труда, напряженность работы, расширение зоны обслуживания.

2.4.2. Поощрительные выплаты в качестве единовременного премирования (награждения) отличившихся работников образовательной организации может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- проведение разовых мероприятий в масштабе комплекса, города, области.

При определении конкретного размера премии работникам образовательной организации учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы, производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей и (или) заместителей и педагогических работников образовательной организации устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, дополнительными соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности муниципального образовательной организации в соответствии с положением об эффективном контракте. (Приложение по эффективному контракту с критериями)

2.4.3. Образовательная организация вправе оказывать материальную помощь своим работникам:

- Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и оформляется приказом руководителя образовательной организации.
- Материальная помощь предоставляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда, включается в совокупный доход и подлежит налогообложению в установленном порядке.
- Работник вправе обратиться за оказанием дополнительной материальной помощи в следующих случаях:
 - Смерти членов семьи (супруга, супруги, детей, родителей) Работника. В случае если в Учреждении работают несколько членов семьи, имеющих право на дополнительную материальную помощь в связи со смертью супруга, супруги,

детей, родителей Работника, указанная льгота предоставляется одному из них в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

- Тяжёлого заболевания (увечья). Решение о выплате и её размер определяется руководителем образовательной организации персонально по каждому обращению.

- Утраты имущества в результате бедствий стихийного и техногенного характера и в иных исключительных случаях. Решение о выплате и её размер определяется руководителем Образовательной организации персонально по каждому обращению.

В случае смерти Работника в период его трудовых отношений:

Оказывать единовременную материальную помощь (по заявлению родственников) одному из членов семьи умершего работника, при отсутствии членов семьи – близким родственникам, в размере 10000 (десять тысяч) рублей. Право на получение материальной помощи сохраняется в течение шести месяцев после смерти Работника.

Оказание единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации производится на основании личного заявления и оформляется приказом директора Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы, выплат за замещение отсутствующих работников

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Заработная плата работников образовательной организации устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени в неделю, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от **04 апреля 2025 г. N 269** « О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников образовательной организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке и рассчитывается в соответствии с методикой расчёта должностных окладов работников образовательных учреждений (Приложение 2 к Постановлению Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 01.10.2025г № 1019)

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

3.4. Выплаты за замещение вакансий или отсутствующих работников производятся пропорционально отработанному объёму рабочего времени. Стороны трудового договора определяют размер самостоятельно с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст.151 ТК РФ). Доплата может быть в фиксированной сумме или в процентах от оклада по основной или по совмещаемой должности.

Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	Размер
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35% от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Приложение 2

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, и определяется в размере 40 рублей за каждого обучающегося из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с нормативной наполняемостью 25 человек.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

- 84 рубля за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек;

- 100 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 10 человек;

- 125 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 8 человек;

- 167 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 6 человек;

- 200 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 5 человек;

На основании Постановления Правительства Ярославской области от 24.04.2020г. № 381-п ежемесячно выплачивается дополнительно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах

Порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается настоящим положением.

**Перечень
выплат педагогическим работникам, которым назначаются ежемесячные
вознаграждения за классное руководство, проверку тетрадей, заведование
оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими,
руководство методическими объединениями и за иные функции**

Перечень выплат	Размер выплат, (% к должностному окладу)
1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя 5 – 11 классов: - при наполняемости класса 25 человек и более.	20 %
- при наполняемости класса менее 25 человек	15 %
2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя 1 – 4 классов: - при наполняемости класса 25 человек и более.	15 %
- при наполняемости класса менее 25 человек	10 %
3. Выплаты учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей по русскому языку, математике, литературному чтению, окружающему миру	10 %
4. Выплаты учителям 5 – 11 классов за проверку тетрадей по математике (алгебра геометрия), русскому (родному) языку и литературе (родной)	15 %
5. Выплаты учителям 2 – 11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике, технологии: - при наполняемости группы 13 и более человек	10 %
- при наполняемости группы менее 13 человек	5 %
6. Выплаты учителям 5 – 11 классов за проверку тетрадей по биологии, физике, химии, истории, обществознанию, географии, праву, экономике: - при наполняемости класса 25 человек и более.	10%
- при наполняемости класса менее 25 человек	5 %
7. Выплаты за заведованиями предметными кабинетами	От 5 % до 10%
8. Выплаты за заведование мастерской	От 10 % до 30%
9. Выплата за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства по школе	До 30 %
10. Выплаты за руководство предметными кафедрами и методическими объединениями	от 5 % до 25 %

Примечание: деление классов на группы по предметам: иностранный язык, информатика, технология осуществляется при количественном наполнении классов не менее 20 человек; формирование групп по изучению предметов на профильном уровне осуществляется при наполняемости не менее 7 человек.

**Таблица должностных окладов
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Должность (профессия)	Оклад
Лаборант	8808,00
Младший воспитатель	8365,00
Уборщик производственных и служебных помещений	6149,00
Дворник	6149,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7921,00
Системный администратор	9694,00
Секретарь-машинистка	7921,00
Секретарь-делопроизводитель	7921,00
Повар	8808,00
Подсобный рабочий	7921,00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7921,00
Кастелянша - швея	7921,00
Кладовщик	7921,00
Сторож	7921,00

**Таблица 1 надбавок за особый характер и интенсивность труда
для УВП и ОП**

ДОЛЖНОСТЬ	ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ СТИМУЛИРУЮ ЩАЯ ВЫПЛАТА за интенсивность труда	ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА за особый характер работы
	%	СУММА (РУБ.)
Младший воспитатель на подготовительной, старшей, младшей группе	30	18500,00
Младший воспитатель на группе ОВЗ	40	18500,00
Младший воспитатель на ясельной группе	40	19500,00
Повар	40	19500,00
Подобный рабочий (кухонный рабочий)	30	18500,00
Кладовщик	30	19500,00
Кастелянша или машинист по СБ	10	19500,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	50	19500,00
Лаборант	20	19500,00
Уборщик производственных и служебных помещений, дворник	30	21500,00
Секретарь, делопроизводитель	40	21500,00
Системный администратор	60	21500,00
Сторож, вахтер, гардеробщик	20	18500,00
Заведующий библиотекой	60	21500,00
Библиотекарь	40	21500,00

В случае занятия менее одной штатной единицы доплата производится пропорционально размеру занимаемой ставки.

Таблица 2 надбавок за особый характер и особые условия работы

ДОЛЖНОСТЬ	НАДБАВКА за особый характер работы, отклоняющиеся от нормальных (обычных) условий
	СУММА (РУБ.)
Заместитель директора – руководитель Центра образования	25 000,00
Заместитель директора – руководитель Центра развития ребенка	25 000,00
Заместитель директора по учебной работе	45 000,00
Заместитель директора по Воспитательной работе	45 000,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	45 000,00
Методист	20 000,00

Таблица продолжительности рабочего времени в неделю

Должность (профессия)	Количество рабочих дней
Директор	5
Руководитель структурного подразделения	5
Заместитель директора по УР, ВР, АХР	5
Методист	5
Заведующий библиотекой	5
Педагог-психолог	5
Учитель-логопед	5
Учитель -дефектолог	5
Музыкальный руководитель	5
Воспитатель	5
Младший воспитатель	5
Социальный педагог	5
Педагог – организатор	5
Инструктор по физической культуре	5
Учитель	6
Учитель ФГОС	6
Педагог дополнительного образования	6
Лаборант	6
Уборщик производственных и служебных помещений	6
Дворник	6
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	6
Системный администратор	5
Секретарь руководителя	5
Секретарь-делопроизводитель	5
Старшая медицинская сестра	5
Врач	
Повар	5
Кухонный рабочий	5
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5
Кастелянша - швея	5
Кладовщик	5
Сторож	Почасовая оплата труда

Приложение 6

Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности

№ п/п	Содержание	Сумма
Общеорганизационные виды		
1.	Сопровождение процесса соблюдения расписания и замен уроков	до 10 000 рублей до 40%
2.	Сопровождение процесса развития, адаптации, обучения с детьми ОВЗ	до 10 000 рублей до 40%
3.	Сопровождение ИУП с детьми, обучающимися в домашних условиях	до 10 000 рублей до 40%
4.	Сопровождение конкурсного движения с одаренными детьми	до 10 000 рублей или до 15%
5.	Организация архивного дела	до 10 000 рублей до 40%
6.	Сопровождение педагогической практики РППК	до 10 000 рублей до 40%
7.	Работа по сопровождению профориентации	до 10 000 рублей до 40%
8.	Сопровождение наставничества/ Кураторство молодых специалистов	до 10 000 рублей до 40%
9.	Сопровождение нормативно-правового процесса по учету детей от 6 до 18 лет по микрорайону	до 10 000 рублей до 40%
10.	Сопровождение процесса предоставления льготного питания (отчетность; нормативно-правовое обеспечение)	до 10 000 рублей до 40%
11.	Сопровождение организационного процесса внеурочной деятельности / дополнительного образования/внеклассная работа по физической культуре	до 10 000 рублей до 40%
12.	Сопровождение сотрудничества с поликлиникой (сотрудники, дети) (диспансеризация, профосмотры, вакцинация)	до 10 000 рублей до 40%
13.	Сопровождение процедуры повышения квалификации сотрудников и аттестации	до 10 000 рублей до 40%
14.	Сопровождение процедуры предоставления платных образовательных услуг	до 10 000 рублей до 40%
15.	Нормативно-правовое сопровождение профилактики травматизма / НС / охрана труда / проведение инструктажей	до 10 000 рублей до 40%
16.	Руководство музеем / Экскурсионная деятельность	до 10 000 рублей

		до 40%
17.	Организация работы лагеря с дневным пребыванием	до 10 000 рублей до 40%
18.	Сопровождение участия в мероприятиях творческой хоровой студии	до 10 000 рублей до 40%
19.	Организация работы тира	до 10 000 рублей до 40%
20.	Сопровождение участия в мероприятиях клуба туризма	до 10 000 рублей до 40%
21.	Руководство отрядом ЮИД / организационная работа по ПДД	до 10 000 рублей до 40%
22.	Сопровождение участия в мероприятиях отряда Юнармия	до 10 000 рублей до 40%
23.	Сопровождение участия в мероприятиях Движения первых	до 10 000 рублей до 40%
24.	Руководство волонтерским движением	до 10 000 рублей до 40%
25.	Сопровождение участия в мероприятиях танцевального коллектива	до 10 000 рублей до 40%
26.	Сопровождение участия в мероприятиях театральной студии	до 10 000 рублей до 40%
27.	Сопровождение участия в мероприятиях по военно-патриотическому направлению	до 10 000 рублей до 40%
28.	Организация работы судейской бригады лиги ШСК	до 10 000 рублей до 40%
29.	Организация работы ШСК, ШСМ	до 10 000 рублей до 40%
30.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности уполномоченного по правам ребенка / Инспектора по охране прав детства, семьи СОП – учет детей группы риска	до 10 000 рублей до 40%
31.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности с военкоматом	до 10 000 рублей до 40%
32.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности конфликтной комиссии	до 10 000 рублей до 40%
33.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности школьного научного сообщества	до 10 000 рублей до 40%
34.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности и документации ППК /ПМПК	до 10 000 рублей до 40%
35.	Ведение документации педсоветов	до 10 000 рублей до 40%
36.	Техническое сопровождение систем безопасности, изъятие и хранение видеофайлов из системы видеонаблюдения	до 10 000 рублей до 40%
37.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по подготовке документации по безопасности	до 10 000 рублей до 40%
38.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по санитарно-гигиеническим мероприятиям	до 10 000 рублей до 40%
39.	Сопровождение и организация участия в Школьном /Региональный / Всероссийском этапах ВОШ	до 10 000 рублей до 40%
40.	Информационно-библиотечное сопровождение учебно-воспитательного процесса	до 10 000 рублей до 40%
41.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности	до 10 000 рублей

	инновационных процессов	до 40%
42.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по направлению «Финансовая грамотность», «Информационная безопасность»	до 10 000 рублей до 40%
43.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по использованию сети «Интернет»	до 10 000 рублей до 40%
44.	Работа по обслуживанию дополнительного объема площади, увеличение кратности обработки помещений с целью недопущения распространения инфекций	до 10 000 рублей до 40%
45.	Сопровождение педагогических работников в профессиональных конкурсах разных уровней	до 10 000 рублей до 40%
46.	Выплаты за подготовку учащихся и воспитанников к участию в социально значимых мероприятиях города и области	до 10 000 рублей до 40%
47.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности и организация экскурсий и поездок	до 10 000 рублей до 40%
48.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности школьного сайта	до 10 000 рублей до 40%
49.	Сопровождение Всероссийских проектов «ЦОС», «Сферум», «Учи.ру», «Яндекс Учебник» и другие образовательные платформы	до 10 000 рублей до 40%
50.	Сопровождение публикаций и предоставление информации о деятельности школы в СМИ, на паблике школы, на паблике структурного подразделения, Департамента образования	до 10 000 рублей до 40%
51.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности пунктов СЭП и ПВРИП	до 10 000 рублей до 40%
52.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по ведению воинского учета среди работников	до 10 000 рублей до 40%
53.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий	до 10 000 рублей до 40%
54.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по взаимодействию со всеми городскими службами и органами по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности школы	до 10 000 рублей до 40%
55.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по обеспечению охранной деятельности и контрольно-пропускного режима	до 10 000 рублей до 40%
56.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по организации и проведению занятий и тренировок по противопожарной безопасности и при угрозе совершения террористического актов и ЧС	до 10 000 рублей до 40%
57.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 40 000 рублей до 100%
58.	В связи с производственной необходимостью выполнения отдельных видов работ и отсутствием штатных единиц в штатном расписании могут устанавливаться <u>иные выплаты</u> по соглашению сторон	до 40 000 рублей до 100%
59.	За выполнение функций шеф-повара	до 10 000 рублей до 40%
60.	Уборка и содержание закрепленных территорий	до 10 000 рублей

	обслуживаемого объекта (прогулочные участки возрастных групп) в соответствии с законодательством	до 40%
61.	уборка и содержание общественных помещений детского сада (кабинеты, коридоры, места общего пользования) в соответствии с законодательством	до 10 000 рублей до 40%
62.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей, за пределами своего основного рабочего времени	до 10 000 рублей до 40%
63.	Техническое обслуживание тепловых узлов	до 10 000 рублей до 40%
Электронные базы данных		
1.	-ПФДО	до 10 000 рублей
2.	-АСИОУ	до 10 000 рублей
3.	-ЕГИССО	до 10 000 рублей
4.	-ГИС Образование -76	до 10 000 рублей
5.	-Макс	до 10 000 рублей
6.	-Электронный бюджет	до 10 000 рублей
7.	-ФИС ФРДО	до 10 000 рублей
8.	-ФСГС	до 10 000 рублей
9.	-ПОС	до 10 000 рублей
10.	-ГИА	до 10 000 рублей
11.	-Региональный информационно-образовательный портал	до 10 000 рублей
12.	-СЭД Практика	до 10 000 рублей
13.	ВПр (ФИС ОКО)	до 10 000 рублей
14.	VK –паблик (официальный паблик, паблики структурных подразделений)	до 10 000 рублей
15.	Портал «Массовый спорт ЯО»	до 10 000 рублей
16.	Мониторинг ГТО	до 10 000 рублей
17.	Пенсионный Фонд (СФР)	до 10 000 рублей
18.	Работа по подготовке материалов для размещения на официальном сайте, поддержание сайта структурного подразделения	до 10 000 рублей
19.	Работа с инвалидами (ИПРА)	до 10 000 рублей
20.	Работа (СОУТ)	до 10 000 рублей
21.	Работа по организации ПВРиП	до 10 000 рублей
22.	Меркурий	до 10 000 рублей
23.	Честный знак	до 10 000 рублей
24.	Иные электронные системы	до 10 000 рублей

**Выплаты стимулирующего характера за интенсивность
и качество выполнения обязанностей**

№ п/п	Содержание	Сумма
Общеорганизационные виды		
1.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению педагогическими работниками конкурсного движения с одаренными детьми*	15%
2.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению педагогической практики РППК	до 10 000 рублей
3.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению работы по сопровождению профориентации	до 10 000 рублей
4.	За качество выполнения обязанностей по наставничеству/ Кураторству молодых специалистов	до 10 000 рублей
5.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению организационного процесса внеурочной деятельности / дополнительного образования/внеклассной деятельности	до 10 000 рублей
6.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению процедуры повышения квалификации сотрудников и аттестации	до 10 000 рублей
7.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению процедуры предоставления платных образовательных услуг	до 10 000 рублей
8.	За интенсивность и качество выполнения обязанностей по нормативно-правовому сопровождению профилактики травматизма / НС / охрана труда / проведение инструктажей	до 10 000 рублей
9.	За качество выполнения обязанностей по ведению учебных программ на углубленном уровне	До 10 000 рублей
10.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях творческой хоровой студии	до 10 000 рублей
11.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях клуба туризма	до 10 000 рублей
12.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях отряда Юнармия	до 10 000 рублей
13.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях Движения первых	до 10 000 рублей
14.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях танцевального коллектива	до 10 000 рублей
15.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях театральной студии	до 10 000 рублей
16.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению участия в мероприятиях по военно-патриотическому направлению	до 10 000 рублей
17.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению нормативно-правовой деятельности с военкоматом	до 5 000 рублей
18.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению нормативно-правовой деятельности конфликтной комиссии	до 5 000 рублей
19.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению нормативно-правовой деятельности школьного научного сообщества	до 5 000 рублей
20.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению деятельности и документации ППК /ПМПК	до 5 000 рублей

21.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению деятельности по подготовке документации по безопасности	до 5 000 рублей
22.	За качество выполнения обязанностей по сопровождению деятельности по санитарно-гигиеническим мероприятиям	до 10 000 рублей
23.	За качество организации участия в Школьном /Региональный / Всероссийском этапах ВОШ	до 10 000 рублей
24.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности инновационных процессов	до 10 000 рублей
25.	Сопровождение педагогических работников в профессиональных конкурсах разных уровней	до 10 000 рублей
26.	Выплаты за подготовку учащихся и воспитанников к участию в социально значимых мероприятиях города и области	до 10 000 рублей
27.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности и организация экскурсий и поездок	до 5 000 рублей
28.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности пунктов СЭП и ПВР	до 5 000 рублей
29.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по ведению воинского учета среди работников	до 5 000 рублей
30.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий	до 10 000 рублей
31.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по взаимодействию со всеми городскими службами и органами по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности школы	до 5 000 рублей
32.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по обеспечению охранной деятельности и контрольно-пропускного режима	до 5 000 рублей
33.	Нормативно-правовое сопровождение деятельности по организации и проведению занятий и тренировок по противопожарной безопасности и при угрозе совершения террористических актов и ЧС	до 5 000 рублей
34.	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 40 000 рублей
Электронные базы данных		
25.	-ПФДО	до 10 000 рублей
26.	-АСИОУ	до 10 000 рублей
27.	-ЕГИССО	до 10 000 рублей
28.	-ГИС Образование -76	до 10 000 рублей
29.	-Макс	до 10 000 рублей
30.	-Электронный бюджет	до 10 000 рублей
31.	-ФИС ФРДО	до 10 000 рублей
32.	-ФСГС	до 10 000 рублей
33.	-ПОС	до 10 000 рублей
34.	-ГИА	до 10 000 рублей
35.	-Региональный информационно-образовательный портал	до 10 000 рублей
36.	-СЭД Практика	до 10 000 рублей
37.	ВПр (ФИС ОКО)	до 10 000 рублей
38.	VK –паблик (официальный паблик, паблики структурных	до 10 000 рублей

	подразделений)	
39.	Портал «Массовый спорт ЯО»	до 10 000 рублей
40.	Мониторинг ГТО	до 10 000 рублей
41.	Пенсионный Фонд (СФР)	до 10 000 рублей
42.	Работа по подготовке материалов для размещения на официальном сайте, подержание сайта структурного подразделения	до 10 000 рублей
43.	Работа с инвалидами (ИПРА)	до 10 000 рублей
44.	Работа (СОУТ)	до 10 000 рублей
45.	Работа по организации ПВР	до 10 000 рублей
46.	Меркурий	до 10 000 рублей
47.	Честный знак	до 10 000 рублей
48.	Иные электронные системы	до 10 000 рублей

*Устанавливается от оклада с учётом педагогической нагрузки