

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом от «19» января 2024 г. № 124-ОД

Директор МБОУ СОШ № 10 г. Апатиты

/Ю.Н. Жильцова/



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения г. Апатиты «Средней общеобразовательной школы № 10»**

**Апатиты  
2024**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Апатиты «Средней общеобразовательной школы № 10» (далее - Организация), подведомственного Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Апатиты от 28.03.2017 № 466 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Апатиты», предусматривает единые принципы оплаты труда работников Организации, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Организации;
- порядок и основные условия оплаты труда работников Организации;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, порядок оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы для работников Организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.2. Система оплаты труда работников Организации, которая включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, настоящим Положением, а также иными муниципальными правовыми актами города Апатиты.

Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;
- е) методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ж) создания условий для оплаты труда работников Организации в зависимости от результатов и качества работы, в повышении качества оказываемых услуг;
- з) достигнутого уровня оплаты труда в Организации;
- и) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- к) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- л) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- м) фонда оплаты труда Организации, сформированного на календарный год;
- и) порядка аттестации работников Организации, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- о) систем нормирования труда, определяемых руководителем Организации с учетом мнения общего собрания трудового коллектива Организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники Организации письменно извещаются не позднее чем за два месяца.

1.3. Заработная плата работников Организации, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников, имеющих статус педагога-молодого специалиста в соответствии с постановлением Администрации города Апатиты от 23.03.2009 № 206 «Об утверждении Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций города Апатиты, осуществляющих образовательную деятельность», отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50000 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Индексация заработной платы педагогов-молодых специалистов производится в соответствии с коэффициентами индексации заработной платы педагогических работников, устанавливаемыми ежегодно законом Мурманской области об областном бюджете, для достижения целевых показателей в соответствии с указами Президента Российской Федерации».

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий Организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат стимулирующего характера и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фондов оплаты труда работников Организации доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств на оплату труда работников Организации предусматриваются средства на выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Апатиты.

2.2. Фонд оплаты труда работников Организации включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$ , где:

- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации;

- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Штатное расписание Организации формируется руководителем Организации в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ.

2.3. При формировании фондов оплаты труда учителей Организации устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$ФОТб + ФОТк = 60\% ФОТ$ ;

$ФОТст = 40\% ФОТ$ .

2.5. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Организации в фонде оплаты труда в размере не более 26 %.

Административно-управленческий персонал Организации - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Организации.

Вспомогательный персонал Организации - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Организации, ее целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области.

2.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Организации не может превышать уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления образования Администрации Города Апатиты Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением образования Администрации города Апатиты Мурманской области до руководителя Организации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Организации, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Организации, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

### **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений**

#### **3.1. Порядок и основные условия оплаты труда**

3.1.1 Заработная плата работника Организации состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, ставки заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. **Должностной оклад** - размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад устанавливается всем работникам Организации, в том числе педагогическим работникам, не ведущим часы учебной нагрузки.

Размеры должностных окладов работников Организации устанавливаются руководителем Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп - далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**Ставка заработной платы** — это фиксированный размер оплаты труда работника Организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Для педагогических работников размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю являются расчетными величинами, принимаются для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников Организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без учета фактического объема педагогической работы.

3.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в пределах имеющегося у Организации фонда оплаты труда, настоящим Положением, но не ниже установленных постановлением Администрации города Апатиты.

В размер должностного оклада, ставки заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размеры должностных окладов, размер ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю работников Организации указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.1.5. Размеры должностных окладов работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым должностям служащих и по общетраслевым профессиям рабочих, устанавливаются постановлением Администрации города Апатиты и указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.1.6. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий Организации должностные оклады устанавливаются так же как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.1.7. Не допускается установление по должностям входящим в одни и тот же квалификационный уровень ПКГ различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а так же установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным группам ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

3.1.8. Руководитель Организации не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, сели в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке.

### **3.2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.2.1. В Организации устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работником за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем Организации с учетом мнения представительного органа работников Организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.3. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, устанавливаются в соответствии с решением Апатитского городского Совета народных депутатов от 27.01.2005 №385 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих и районах Крайнего Севера».

3.2.4. С письменного согласия работника Организации ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику Организации дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику

Организации дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Организации может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Организации производится доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Данная выплата устанавливается к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Организации в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2.5. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником Организации по инициативе работодателя Организации, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника Организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты работнику равен 35 процентам части должностного оклада та час работы в ночное время.

3.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Организации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.8. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ.

3.2.8.1. К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке большого объема и сложности письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству муниципальными, региональными, школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, научными школьными обществами, творческими группами, спортивным школьным клубом, в т.ч. организация работы обучающихся с интернет-ресурсами «ЯКласс», «ГлобалЛаб», «Фоксфорд» и др.) и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников и не отнесенные к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются Организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах, от размеров, установленных по

квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год) или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера. Компенсационные доплаты выплачиваются с учетом выплат за работу в местности с особыми климатическими условиями.

**Устанавливаются следующие доплаты:**

3.2.8.1.1. Ежемесячная выплата педагогическим работникам Организации, выполняющих функцию классного руководителя в размере не ниже 3 479,00 рублей (8 000,00 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера):

- при наполняемости класса 25 человек при условии выплаты за классное руководство в классах с обучающимися по общеобразовательным программам. В классах с меньшей наполняемостью уменьшение выплаты производится пропорционально численности обучающихся, но не менее 1 100,00 рублей (2 530,00 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, выполняющих функцию классного руководителя, другим педагогическим работником устанавливается ему соответствующая ежемесячная выплата пропорционально времени замещения.

3.2.8.1.2. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5 000,00 рублей (11 500,00 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера) выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в 2-х классах может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного содержания.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается дополнительно к ежемесячной выплате педагогическим работникам Организации, выполняющих функцию классного руководителя, установленной п. 3.2.8.1.1 настоящего Положения.

При временном замещении длительно отсутствующего, по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего функции классного руководителя, другим педагогическим работником устанавливаются ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

Локальным нормативным актом Организация за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности возможно установление иных размеров выплаты за классное руководство.

3.2.8.1.3. Выплата педагогическим работникам, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба.

Выплата осуществляется педагогическому работнику за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе.

Педагогическому работнику, осуществляющему руководство школьным спортивным клубом, выплата устанавливается в зависимости от фактически отработанного времени.

Стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба рассчитывается следующим образом:

$$8 = (O / K) \times C \times P, \text{ где:}$$

8 - стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба;

O - минимальный размер оклада учителя в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Апатиты от 28.04.2017 № 595;

K - среднемесячное количество рабочих часов при 18-часовой рабочей неделе по производственному календарю;



С - коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 1,3;

Р - коэффициент, учитывающий выплату районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата осуществляется с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя общеобразовательной организации о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба.

Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим она:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- учитывается при определении отчислений на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование;
- учитывается при исчислении средней заработной платы;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя общеобразовательной организации о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба».

3.2.8.1.4. Руководство деятельностью школьных объединений, в том числе:

- Руководство деятельностью школьного музея;
- Руководство деятельностью школьного театра;
- Руководство школьными научными обществами

выплата устанавливается в абсолютном размере 10 000 рублей.

Выплата осуществляется без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в РКС.

3.2.8.1.5. Проверка большого объема и сложности письменных работ по предметам в размере:

- русский язык и литература, математика (5-11 классы), предметы начального общего образования (кроме английского языка и физической культуры) – 10%;
- английский язык (2-11 классы) - 8%;
- физика, обществознание, история, география, химия, биология – 6%;
- астрономия, информатика и ИКТ, право, экономика, ОРКСЭ, технология, МХК, искусство, музыка, ИЗО – по всем 5-11 классам) - 3%;

При ведении учебных часов педагогическим работником по нескольким предметам, доплата производится по одному (максимальному) основанию.

3.2.8.1.6. организация и проведение промежуточной аттестации обучающихся, получающих образование в форме семейного образования - 10% (в периоды проведения аттестации).

3.2.8.1.7. выполнение функции координаторов (5%), операторов (5%), руководителя пункта приема экзаменов (20%), организаторов ГИА (5%) в период подготовки и проведения ГИА.

3.2.8.1.8. осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса, учета рабочего времени работников, осуществляющих педагогическую работу, ведение табеля рабочего времени и т.п. – 60%;

3.2.8.1.9. исполнение обязанности ответственного за организацию горячего питания обучающихся – 60%;

3.2.8.1.10. организация и сопровождение (администрирование) автоматизированных информационных систем «Электронная школа», «ПФДО» – 20%; сайт школы, «Деловая почта» – 5%.

3.2.8.1.11. организация и сопровождение (администрирование) автоматизированных

информационных систем базы ГИА – 10%;

3.2.8.1.12. ведения занятий в «Школе будущего первоклассника» - 25%;

3.2.8.1.13. самостоятельное проведение учителем лабораторных работ согласно учебному плану – 5%.

3.2.8.1.14. руководство муниципальными, региональными, школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями – 15%;

3.2.8.1.15. руководство творческими группами, в т.ч. организация работы обучающихся с интернет-ресурсами «Якласс», «ГлобалЛаб», «Фоксфорд», «Шаг в будущее» и другие) – 7%

3.2.8.1.16. учет, ведение и хранение бланков строгой отчетности (аттестатов) и журналов их выдачи – 10%;

3.2.8.1.17. ведение воинского учета допризывной молодежи и (или) граждан, пребывающих в запасе ВС РФ и граждан, подлежащих призыву на военную службу – 10%.

3.2.8.1.18. поддержание спортивного инвентаря и оборудования в исправном состоянии – 10%.

3.2.8.2. Также к видам выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся компенсационные выплаты за специфику Организации и особенности труда работников Организации, которые устанавливаются педагогическим работникам, ведущим:

- часы учебной нагрузки классов профильного обучения и/или классов с углубленным изучением отдельных предметов за учебные часы по предметам профильного и/или углубленного изучения;

- часы учебной нагрузки на дому с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и/или нуждающимися в длительном лечении и/или длительно находящиеся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы и с учетом выплат за работу в местности с особыми климатическими условиями.

#### **Устанавливаются следующие доплаты:**

3.2.8.2.1. часы учебной нагрузки классов с углубленным изучением отдельных предметов и/или профильного обучения по предметам углубленного и/или профильного обучения – 15% за ставку заработной платы;

3.2.8.2.2. часы учебной нагрузки на дому с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и/или нуждающимися в длительном лечении и/или длительно находящиеся на лечении в стационарном лечебном учреждении – 10% за ставку заработной платы.

3.2.9. Руководитель Организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

### **3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.3.1. В Организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- педагогу - молодому специалисту;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);

#### **2) премии и гарантированные денежные вознаграждения:**

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.3.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяется дифференцировано с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размера должностных окладов или ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров должностных окладов, установленных трудовым договором.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам к ставке заработной платы, окладу при непрерывном стаже работы в МБОУ СОШ № 10 г. Апатиты в следующих размерах (расчет выполняется на 01 января текущего года):

**заместителям директора, педагогическим работникам, ведущим часы учебной (преподавательской) работы** при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет – 5%,
- от 2 до 5 лет – 10 %,
- от 5 до 10 лет – 15 %,
- свыше 10 лет – 20 %;

**педагогическим работникам, не ведущим часы учебной (преподавательской) работы** при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 5 %,
- от 5 до 10 лет – 10 %,
- от 10 до 15 лет – 15 %,
- свыше 15 лет – 20 %.

**другим работникам** при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 5 %,
- от 5 до 10 лет – 10 %,
- от 10 до 15 лет – 15 %,
- свыше 15 лет – 20 %.

3.3.3. При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения;
- участие в развитии системы образования населения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения.

3.3.3.1. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Организации на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Максимальным размером надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы не ограничена.

Порядок определения и критерии надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплата стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы производится работникам учреждения ежемесячно на основании приказа руководителя Образовательной организации за фактически отработанное время.

3.3.3.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам Образовательной организации один раз в год (в январе текущего календарного года) приказом руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению, по результатам работы Комиссии по рассмотрению критериев эффективности деятельности работников (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок работы и состав Комиссии утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

3.3.4. Надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается работникам Организации (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы.

Степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается приказом руководителя Организации в пределах срока действия квалификационной категории. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине. Максимальным размером надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) не ограничена.

Определение размера надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается по результатам работы Комиссии, создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок работы и состав Комиссии утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

3.3.5. Для педагогических работников Организации к выплатам, носящий обязательный (постоянный) характер, относится **выплата за наличие квалификационной категории**, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность. Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы и устанавливается в следующем размере:

- 1) для педагогов, имеющих первую квалификационную категорию - 10%;
- 2) для педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию- 15%.

**Предоставление ежемесячной доплаты педагогическим работникам**

- за первую квалификационную категорию осуществляется в размере 10000 рублей,
- за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В случае когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, доплата не устанавливается, в случае когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, доплата не увеличивается.

3.3.6. Надбавка педагогам – молодым специалистам устанавливается в течение первых трех лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Надбавка устанавливается приказом руководителя Организации на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения об оплате труда.

Размер надбавки педагогам – молодым специалистам, устанавливается в процентном отношении к ставке заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю.

3.3.6.1. Педагогу - молодому специалисту, статус которого закреплен постановлением Администрации города Апатиты от 23.03.2009 № 206 «Об утверждении Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников и руководителей муниципальных организаций города Апатиты, осуществляющих образовательную деятельность», впервые приступившему к работе в муниципальной общеобразовательной организации Мурманской области после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), предоставляется единовременная поощрительная выплата в размере 100000 рублей. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в



районах Крайнего Севера. Выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации».

3.3.7. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки:

- до 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю;

- до 20 % от должностного оклада, ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю за ученую степень доктора наук.

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации) в размере 20000 рублей

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания или нескольких почетных званий и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения – приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.3.8. Премии и гарантированные денежные вознаграждения устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с Положением о премиальных выплатах (премиях) (Приложение № 4 к настоящему Положению).

3.3.9. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Организацией на основании настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников Организации, утверждаемыми Организацией.

3.3.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Организации в процентном отношении или в абсолютных размерах (за исключением выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам и надбавки педагогам – молодым специалистам).

3.3.11. В случаях, когда работнику предусмотрено применение стимулирующие доплаты и надбавки по двум и более основаниям, размер каждой надбавки, исчисляется без учета надбавок по другим основаниям.

3.3.12.. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

3.3.13. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.3.14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, за исключением:

- стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность» (п.3.3.5 настоящего Положения);

- единовременных премии и гарантированных денежных вознаграждений, производится руководителем Организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников путём создания соответствующей комиссии на общем собрании трудового коллектива. Комиссия осуществляет свои функции в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 10 г. Апатиты.

### **3.4. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом**

3.4.1. Уровень оплаты труда работников Организации должен быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах Организации.

3.4.2. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

3.4.3. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате работника, рассчитанной без учета компенсационных выплат (за работу в ночное время; сверхурочную работу; работу, произведенную сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни; доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; совмещение профессий; расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  – размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств городского бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

### **3.5. Порядок оплаты труда руководителя Организации и его заместителей**

3.5.1. Зарплата руководителя Организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Апатиты.

3.5.2. Порядок определения должностного оклада руководителя Организации, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Администрацией города Апатиты. Размер оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Организации, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

3.5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности не более 5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. 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».

3.5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Организации, его заместителей в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и

муниципальными правовыми актами города Апатиты.

3.5.6. Руководителю Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей учреждений, утвержденных Администрацией города Апатиты, с учетом критериев оценки эффективности деятельности Организации.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Руководитель Организации самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Организации в пределах фонда оплаты труда работников с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников Организации.

4.2. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Штатное расписание Организации включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Организации.

4.4. При формировании штатного расписания Организации устанавливается, что численность основного персонала составляет не менее 45 процентов от общей численности работников Организации.

**Размеры должностных окладов, ставки заработной платы  
по должностям работников Организация**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа по должностям работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
	Секретарь учебной части	<b>4859</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	<b>8252</b>
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	<b>8364</b>
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<b>11407</b>
6 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b>10227</b>
<b>Размер ставки заработной платы, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю работников Организации</b>		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю (в рублях)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	<b>8252</b>
4 квалификационный уровень	учитель	<b>11407</b>

**Размеры должностных окладов по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	<b>3 873</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		



2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	<b>5 198</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	системный администратор	<b>6 930</b>
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	<b>6 930</b>
4 квалификационный уровень	ведущий специалист по кадрам	<b>8 662</b>

**Размеры должностных окладов по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер должностного оклада (в рублях)
<b>1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b> - гардеробщик - сторож	<b>3 568</b>
<b>2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b> - уборщик производственных и служебных помещений; - подсобный рабочий	<b>3 669</b>
<b>4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<b>4 178</b>

**КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ,  
НАПРЯЖЕННОСТЬ (ИНТЕНСИВНОСТЬ) РАБОТЫ**

**1.5.1. Административно-управленческий персонал:**

1.5.1.1. Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе):				
<i>№ n/n</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1.	Организация и проведение семинаров, конференций, профессиональных конкурсов, методических мероприятий разного уровня	количество мероприятий	2 и более	до 50
			1	до 25
			0	0
2.	Реализация мероприятий инновационных проектов(по результатам участия учреждения в конкурсах), плана мероприятий пилотных площадок, экспериментов и т.д.	количество мероприятий	3 и более	до 60
			2	до 40
			1	до 20
			0	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие	0
			отсутствие	5
4.	Размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте, сайте bus.gov.ru и в АИС «Электронная школа»	да/ нет	да	до 25
			нет	0
5.	Курирование отдельных направлений деятельности учреждения	количество направлений	3 и более	до 25
			2	до 15
			1	до 10
			0	0
6.	Применение прогрессивных форм организации труда	да/ нет	да нет	до 80 0
7.	Повышение качества работы	да/ нет	да нет	до 80 0
8.	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
9.	Оказание помощи по разработке и внедрению авторских и новых программ	да/ нет	да нет	до 80 0
10.	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
11.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	да/ нет	да нет	до 80 0
12.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и органах милиции	да/ нет	да нет	до 80 0
13.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	да/ нет	да нет	до 80 0

14.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, организация предпрофильного и профильного обучения	да/ нет	да нет	до 70 0
15.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса, качественный уровень подготовки документов и отчетности ОУ	да/ нет	да нет	до 80 0
16.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	да/ нет	да нет	до 50 0
17.	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
18.	За подготовку школы к новому учебному году	да/ нет	да нет	до 70 0
19.	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да нет	до 50 0
20.	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	да/ нет	да нет	до 80 0
21.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/	да	20
		нет	нет	0
1.5.1.2. Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе):				
<i>№ п/п</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1.	Ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы (отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, сроков предоставления отчетности)	да/нет	да нет	до 25 0
2.	Размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте, сайте bus.gov.ru	да/нет	да нет	до 25 0
3.	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения (выполнение обязанностей по решению задач в области ГО и ЧС, охраны труда, пожарной безопасности)	количество направлений	1 0	до 10 0
4.	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения (расследование несчастных случаев с сотрудниками учреждения и др.; <u>проценты суммируются по направлениям</u> )	количество направлений	1	до 10 0
5.	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
6.	Исполнение сметы расходов	да/ нет	да нет	до 80 0
7.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	да/ нет	да нет	до 80 0
8.	Выполнение плана привлечения внебюджетных средств	да/ нет	да нет	до 100 0

9.	Соблюдение лимитов на потребление энергоресурсов	да/ нет	да нет	до 80 0
10.	Сохранность материальных фондов, обеспечение требования пожарной безопасности, охраны труда	да/ нет	да нет	до 80 0
11.	Укомплектованность кадрами, качественный состав персонала	да/ нет	да нет	до 100 0
12.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	да/ нет	да нет	до 100 0
13.	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
14.	Подготовка учреждения к новому учебному году, высокий уровень соответствия участков работы санитарно - гигиеническим и техническим, требованиям	да/ нет	да нет	до 100 0
15.	Повышение качества работы	да/ нет	да нет	до 80 0
16.	Оперативность подготовки и направления документации для участия в конкурсах для определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заключения контрактов	да/ нет	да нет	до 15 0
17.	Контроль за исполнением условий заключенных договоров. Своевременная претензионная работа сподрядчиками (поставщиками, исполнителями)	да/ нет	да нет	до 15 0
18.	Активное участие в составлении перспективного плана закупок товаров (услуг) на последующие учебные периоды	да/ нет	да нет	до 15 0
19.	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
20.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	да/ нет	да нет	до 20 0

### 1.5.2. Педагогические работники, ведущие часы учебной (преподавательской работы):

#### 1.5.2.1. Учитель

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1.	Работа в классах (группах) профильного обучения, с углубленным изучением отдельных предметов в соответствии с учебной нагрузкой	Наличие/ отсутствие	наличие	15
			отсутствие	0
2.	Осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам основного общего образования в классах, группах в соответствии с учебной нагрузкой	Наличие/ отсутствие	наличие	20
			отсутствие	0
3.	Работа с детьми-инвалидами	Да/нет	да	20
			нет	0
4.	Обучение длительно болеющих детей на дому и в медицинских организациях	Да/нет	да	4
			нет	0
5.	Индивидуальная работа с учащимися/группой учащихся по профилактике неуспеваемости, подготовке к ГИА	Количество часов в неделю	1ч.	5



6.	Повышение профессионального мастерства педагога			
6.1	Выступление на семинарах, конференциях, участие в профессиональных конкурсах разного уровня <b><u>проценты суммируются</u></b>	Количество выступлений	2 1 0	до 20 до 10 0
6.2	Проведение и организация методических мероприятий (открытые уроки, мастер-классы и т.д.) <b><u>проценты суммируются</u></b>	Количество мероприятий	1 мероприятия	10
6.3	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	уровень	муниципальный	10
			региональный	15
			всероссийский	20
7.	Активное участие в общественно-полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты, дежурства)	Да/нет	да	5
			нет	0
8.	Подготовка обучающихся к городским, региональным олимпиадам, конкурсам, смотрам, конференциям, соревнованиям <b><u>проценты суммируются</u></b>	Количество мероприятий (интеллектуальных)	1 мероприятие	5
9.	Работа по комплектованию первых классов	Количество часов в неделю	1ч.	5
10.	Внеклассная работа по предмету (предметная неделя)	Количество часов в неделю	1ч	5
11.	Работа с учащимися группы риска, посещение семей, реализация плана индивидуальной работы <b><u>проценты суммируются</u></b>	Количество семей	1 семья	2
12.	Стабильность и рост качества обучения	да нет	да нет	до 80 0
13.	Сложность и интенсивность труда	да нет	да нет	до 80 0
14.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	Объем работы	1ч.	3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей обучающихся на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	0 до 5
1.5.2.2. Педагог дополнительного образования				
1	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	да/ нет	да нет	до 10 0
2	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	количество мероприятий	2 1 0	до 10 до 5 0
3	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе (травматизм)	Наличие случаев/ отсутствие	наличие отсутствие	0 до 10
4	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах разного уровня, мастер-классах <b><u>проценты суммируются</u></b>	количество мероприятий	1 0	до 10 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	0 до 5

6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	до 5 0
7	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да нет	до 5 0
8	Разработка новых программ, направлений с учетом специфики интересов учащихся, изучение их потребности в обучении, творческой деятельности, инновации	да/ нет	да нет	до 80 0
9	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями	да/ нет	да нет	до 70 0
10	Проведение мероприятий, повышающих авторитет имидж школы у учащихся, родителей, общественности	да/ нет	да нет	до 80 0
11	Подготовка обучающихся к городским, региональным конкурсам, смотрам, соревнованиям <b>проценты суммируются</b>	да/ нет	да нет	до 10 0
12	Активное участие в общественно-полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты, дежурства)		да	5
			нет	0
13	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80
14	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0

### 1.5.3. Педагогические работники не ведущие часы учебной (преподавательской работы):

#### 1.5.3.1. Педагог – организатор, воспитатель:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета)	Да/ нет	да	10
2	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	количество мероприятий	2	25
			1	15
			0	0
3	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах разного уровня, мастер-классах	количество мероприятий	1 0	до 10 0
4	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	до 10 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	0 до 5
6	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	до 15 0
7	Организация и проведение мероприятий школьного, муниципального, регионального уровней	Да/ нет	да нет	10 0
8	Профориентационная работа с учащимися (включая работу с социальными партнерами)	Да/ нет	да нет	10 0
9	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения (расследование несчастных случаев с учащимися учреждения).	количество направлений	1 0 нет	до 10 0 0

10	Подготовка обучающихся к городским, региональным конкурсам, смотрам, соревнованиям <b>проценты суммируются</b>	да/ нет	да нет	до 10 0
11	Организация отдыха детей в оздоровительном лагере на базе школы	да/ нет	да нет	до 50 0
12	Активное участие в общественно-полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты, дежурства)	Да/ нет	да нет	5 0
13	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да нет	до 5 0
14	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80
15	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0

#### 1.5.3.2. Педагог-библиотекарь:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1	Планирование работы по комплектованию библиотеки учебным и книжным фондом, работа с учебным фондом	да/ нет	да нет	до 10 0
2	Высокий уровень проведения библиотечных уроков, внеклассных мероприятий, оформление тематических выставок	да/ нет	да нет	до 10 0
3	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда	да/ нет	да нет	до 10 0
4	Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	да/ нет	да нет	до 60 0
5	Высокая читательская активность учащихся	да/ нет	да нет	до 80 0
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, качественный учет и своевременная инвентаризация учебного и книжного фонда)	да/ нет	да нет	до 80 0
7	Подготовка материалов, сообщений для методических дней, педагогических советов, семинаров и т.д.	да/ нет	да нет	до 80 0
8	Отсутствие обоснованных жалоб	да/ нет	да нет	до 80 0
9	Высокие производственные достижения в работе	да/ нет	да нет	до 80 0
10	Качественную техническую помощь учителям, обучающимся в период подготовки и проведения семинаров, конференций и прочих мероприятий	да/ нет	да нет	до 80 0
11	Сложность и напряженность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
12	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 80 0
13	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
14	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ	да/ нет	да нет	до 10 0

	(благоустройство, субботники, генеральные уборки и т.д.)			
--	--	--	--	--

1.5.3.3. Социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-психолог:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Проценты</b>
1	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета)	Да/ нет	да	10
			нет	0
2	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах разного уровня, мастер-классах	количество мероприятий	1 0	до 10 0
3	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	до 10 0
4	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	до 15 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	0 до 5
6	Работа с учащимися группы риска, посещение семей, реализация плана индивидуальной работы <b>проценты суммируются</b>	количество семей	1 семья	2
7	Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	да/ нет	да нет	до 20 0
8	Профориентационная работа с учащимися (включая работу с социальными партнерами)	да/ нет	да нет	10 0
9	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения (расследование несчастных случаев с учащимися учреждения)	количество направлений	1 0 нет	до 10 0 0
10	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и органах милиции	да/ нет	да нет	до 80 0
11	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	да/ нет	да нет	до 80 0
12	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
13	Организация отдыха детей в оздоровительных лагерях	да/ нет	да нет	до 50 0
14	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	до 10 0
15	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
16	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0

#### 1.5.4. Учебно-вспомогательный персонал:

1.5.4.1. Секретарь учебной части:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Проценты</b>
1	Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, предоставлению отчетности	да/ нет	да нет	до 25 0



2	Создание баз данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	да/ нет	да нет	до 25 0
3	Подготовка информации для размещения на официальном сайте, в АИС «Электронная школа»	да/ нет	да 0	до 25 0
4	Работа с бланками строгой отчетности	да/ нет	да 0	до 25 0
5	Качественная и своевременная работа с корреспонденцией	да/ нет	да 0	до 50 0
6	Своевременное рассмотрение и подготовка документов, приказов, распоряжений, поступивших для исполнения	да/ нет	да нет	до 50
7	Высокий уровень делопроизводства, в том числе и в электронной форме	да/ нет	да нет	до 50
8	Применение прогрессивных форм организации труда	да/ нет	да нет	до 50
9	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
10	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80
11	Выполнение особо важных (срочных) работ на сроках проведения	да/ нет	да нет	до 100
12	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	до 10 0

### 1.5.5. Прочий персонал

#### 1.5.5.1. Ведущий специалист по кадрам:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1	Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, предоставлению отчетности	да/ нет	да нет	до 25 0
2	Подготовка информации для размещения на официальном сайте, размещение и обновление данных в АИС «Электронная школа», на портале «Работа России».	да/ нет	да нет	до 25 0
3	Работа с бланками строгой отчетности	да/ нет	да 0	до 25 0
4	Применение прогрессивных форм организации труда	да/ нет	да нет	до 50
5	Своевременная и качественная подготовка документации, отчетности в установленные сроки	да/ нет	да нет	до 50
6	Своевременное рассмотрение и подготовка документов, приказов, распоряжений, поступивших для исполнения	да/ нет	да нет	до 50
7	Высокий уровень делопроизводства, в том числе и в электронной форме	да/ нет	да нет	до 50
8	Использование электронного документооборота, ведение электронной базы данных в делопроизводстве, архивном учете	да/ нет	да нет	до 50
9	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
10	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80

11	Выполнение особо важных (срочных) работ на сроках проведения	да/ нет	да нет	до 100
12	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	до 10 0

1.5.5.2. Заведующий хозяйством:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Проценты</b>
1	Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, предоставлению отчетности	да/ нет	да нет	до 25 0
2	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния оборудования, помещений и территории Учреждения.	да/ нет	да нет	до 25 0
3	Применение прогрессивных форм организации труда	да/ нет	да нет	до 50
4	Своевременная и качественная подготовка документации, отчётности в установленные сроки	да/ нет	да нет	до 50
5	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации (пожарной, санитарно-эпидемиологической и электробезопасности, обеспечение охраны труда, антитеррористической безопасности, своевременное выполнение необходимых объемов капитального итекущего ремонтов)	да/ нет	да нет	до 60 0
6	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения <b><u>проценты суммируются по направлениям</u></b>	количество направлений	1 0	до 60 0
7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	да/ нет	да нет	до 60 0
8	Подготовка учреждения к новому учебному году, высокий уровень соответствия участков работы санитарно - гигиеническим и техническим, требованиям	да/ нет	да нет	до 60 0
9	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80
10	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
11	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	до 10 0

1.5.5.3. Системный администратор:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Проценты</b>
1	Разработка и обновление сайта учреждения, изменение его дизайна и структуры в соответствии с требованиями контролирующих органов	да/ нет	да нет	до 35 0
2	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению неполадок, бесперебойной работы сети и компьютерного оборудования	да/ нет	да нет	до 35 0
3	Своевременное обновление и настройка программного обеспечения	да/ нет	да нет	до 35 0

4	Активное участие в составлении перспективного плана закупок, необходимого компьютерного оборудования, лицензий ПО на последующие учебные периоды	да/ нет	да нет	до 35 0
5	Своевременная и качественная подготовка документации, отчётности в установленные сроки	да/ нет	да нет	до 50
6	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
7	Сложность и интенсивность труда	да/ нет	да нет	до 80
8	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
9	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	до 10 0

#### 1.5.5.4. Специалист по охране руда:

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению неполадок	да/ нет	да нет	до 25 0
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	да/ нет	да нет	до 25 0
3	Контроль за исполнением условий охраны труда в учреждении	да/ нет	да нет	до 35 0
4	Применение прогрессивных форм организации труда	да/ нет	да нет	до 50
5	Своевременная и качественная подготовка документации, отчётности в установленные сроки	да/ нет	да нет	до 50
6	Высокий уровень делопроизводства, в том числе и в электронной форме	да/ нет	да нет	до 50
7	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
8	Сложность и напряженность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
9	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
10	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	да/ нет	да нет	до 10 0

#### 1.5.6. Обслуживающий персонал:

1.5.6.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, сторож,

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Проценты</i>
1	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	да/нет	да нет	до 30 0
2	Ответственное отношение к сохранности имущества учреждения	да/нет	да нет	до 30 0
3	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/нет	да нет	до 30 0
4	Индивидуальные результаты в работе, своевременность выполняемой работы	да/ нет	да нет	до 30 0

5	Работа не связанная с должностными обязанностями	да/ нет	да нет	до 50 0
6	Оперативное устранение выявленных неисправностей или нарушений сигнализации, освещения, водопровода, канализации, теплоснабжения	да/нет	да нет	до 80 0
7	Проведение регулярного мелкого ремонта мебели, учебных и вспомогательных помещений	да/ нет	да нет	до 80 0
8	Сложность и напряженность труда	да/ нет	да нет	до 80 0
9	Косметический ремонт школы и подготовка школы к новому учебному году	да/ нет	да нет	до 80 0
10	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	да/ нет	да нет	до 100 0
11	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнение особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	да/нет	да нет	до 50 0

### КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

#### 1. Административно-управленческий персонал

1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе:

<i>№п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов по образовательной деятельности	наличие/ отсутствие	наличие	1
				отсутствие	0
		отсутствие объективных жалоб по курируемым направлениям	количество жалоб, обращений, заявлений	менее 2	1
				3 и более	0
2.	Информационная открытость	наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
		размещение и обновление информации на стендах в ОО	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
		предоставление муниципальных услуг в электронном виде в сфере образования, организация внедрения, эксплуатация АИС «Электронная школа»	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	количество несчастных случаев	наличие	0
				отсутствие	1
4.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников (по курируемым направлениям)	доля педагогических работников, аттестованных на первую, высшую категории и соответствие занимаемой должности	%	90-100	3
				80-89	2
				70-79	1
				0	0
		доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку в течение последних 3-х лет	%	90-100	3
				80-89	2
				70-79	1
				0	0

		доля педагогических работников ОО, принимающих участие в профессиональных конкурсах	%	30 и более	3
				10-29	2
				1-9	1
				0	0
5.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми и учащимися (семьями) состоящими на учете:	доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах и конференциях муниципального, регионального, федерального, международного уровней	%	20 и более	3
				10-19	2
				0-9	1
				0	0
		доля обучающихся (семей), состоящих на учете	динамика положительная (сняты с учета)/отрицательная	положительная	1
				отрицательная	0
6.	Обеспечение обязательности общего образования	отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
		отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
7.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные/коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	наличие наград, грантов по внедрению в практику современных образовательных технологий	Количество наград, грантов	3 и более	3
				2	2
				1	1
				0	0
		разработка и направление документов на участие в конкурсах на получение грантов	сертификаты участия	наличие	1
				отсутствие	0
		реализация проектов (утвержденных приказами ведомственных организаций)	Количество проектов (внутри уровня суммируются)	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
муниципальный уровень	1				
0	0				
8.	Обобщение опыта учреждения	выступления на конференциях, семинарах иных мероприятиях (подготовка доклада)	Количество докладов по уровням (внутри уровня баллы суммируются)	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
				муниципальный уровень	1
				0	0
9.	Создание безопасных условий труда	травматизм работников во время выполнения должностных обязанностей	Количество несчастных случаев	0	1
				1 и более	0

**Суммарная оценка баллов:**

<b>Количество баллов</b>	<b>Размер выплаты</b>
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование целевого критерия</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Кол-во баллов</b>		
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	готовность образовательной организации к новому учебному году	акт о готовности наличие/отсутствие	наличие	10		
				отсутствие	0		
		отсутствие предписаний надзорных органов по своему направлению деятельности	наличие/отсутствие	наличие	0		
				отсутствие	10		
		отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников учреждения	да/нет	да	5		
				нет	0		
		отсутствие нарушений по наличию и достоверности информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации (раздел «Материально-техническое оснащение»), информационных стендах по курируемым направлениям	наличие/отсутствие	наличие	0		
				отсутствие	5		
		2.	Укрепление материально-технической базы	экономия использованием энергоресурсов	да/нет	да	10
						нет	0
планирование мероприятий по улучшению материально-технической базы, формирование заявок, заказов и пр.	да/нет			да	5		
				нет	0		
создание элементов образовательной инфраструктуры, благоустройство территории учреждения	да/нет			да	10		
				нет	0		
организация работ по уборке и благоустройству территории учреждения	да/нет			да	5		
				нет	0		



		контроль своевременности и качества составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	да/нет	да	10
				нет	0
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	да/нет	да	5
				нет	0
		привлечение внебюджетных средств в учреждение (заключение договоров)	да/нет	да	10
				нет	0
3.	Обеспечение деятельности образовательной организации	своевременность заключения хозяйственных договоров	Да/нет	да	10
				нет	0
		наличие качественной системы учета и хранения товарно-материальных ценностей	Да/нет	да	5
				нет	0
		обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергосносителей, контроль за объёмами коммунальных услуг	Да/нет	да	5
				нет	0
		своевременное прохождение учебы и сдачи экзаменов (Г1, Г2, охрана труда, ГО и ЧС, пожарная безопасность)	да/нет	да	5
				нет	0
своевременное размещение информации в СБИС, иных электронных ресурсах	да/нет	да	5		
		нет	0		
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
4.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов по исполнению Федерального закона 44-ФЗ	да/нет	да	10
				нет	0
		использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
			нет	0	
		выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не	да/нет	да	10
				нет	

		предусмотренных должностными обязанностями			
		отсутствие объективных жалоб со стороны руководства	да/нет	да нет	5 0
		инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да нет	10
5.	Информационная открытость	достоверность и своевременность размещения информации на портале государственных услуг, в СБИС, на площадке закупок, АСТ-СБЕРБАНК	да/нет	да	10
				нет	0

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

**2. Педагогические работники:**

2.1. Учитель:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1	Создание положительного имиджа Образовательной организации	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством образовательного процесса (заполняет классный руководитель)	%	от 95 до 100	2
				от 85 до 95	1
				ниже 85	0
		Публикации (интервью) в СМИ, размещение материалов о деятельности ОО в СМИ, на сайте ОО, дни открытых дверей ит.д.), (не суммируются по уровням публикаций)	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				уровень учреждения	1
				0	0
		Наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте организации, в АИС «Электронная школа»	наличие/отсутствие замечаний	наличие	0
				отсутствие	5
		своевременное и качественное	наличие/отсутствие	наличие	0

		планирование и формирование отчетов по классу и/или учебному предмету	замечаний	отсутствие	5
2.	Обеспечение качества и доступности образования	положительная динамика качества знаний учащихся по предметам	да/нет	да	1
				нет	0
		успеваемость учащихся по предметам	%	100	1
				Ниже 100	0
		реализация программ дистанционного обучения	да/нет	Да	1
				нет	0
		наличие призеров и победителей ВОШ (суммируются по уровням участия)	кол-во детей	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
				муниципальный уровень	1
				0	0
		наличие призеров и победителей, участников НПК «Шаг в будущее» (суммируются по уровням участия)	кол-во детей	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
				муниципальный уровень	1
		победители и призеры творческих конкурсов, конференций, проектов, кроме ВОШ, НПК «Шаг в будущее» (не суммируются по уровням участия)	уровень	федеральный уровень	3
региональный уровень	2				
муниципальный уровень	1				
0	0				
доля школьников, принявших участие во внеурочных мероприятиях, от общего количества детей класса (перечислить мероприятия)	% (средний за год)	50% и выше	2		
		30-50%	1		
		ниже 30%	0		
3.	Обобщение и распространение опыта работы	Выступление на конференциях, совещаниях, семинарах и т.д. (суммируются по уровням)	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				уровень учреждения	1
				0	0
		Публикации в печатных изданиях (суммируются по уровням)	Да/нет	да	1
				нет	0
Проведение мероприятий для педагогов (мастер-	уровень	федеральный уровень	4		

		классов, игр, тренингов, семинаров, деловых игр и др.) ( <u>суммируются</u> по уровням)		региональный уровень	3	
				муниципальный уровень	2	
				уровень учреждения	1	
				0	0	
4.	Результаты методической деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства ( <u>суммируются</u> по уровням)	уровень	федеральный уровень	4	
региональный уровень				3		
муниципальный уровень				2		
уровень учреждения				1		
					0	0
		Участие в инновационной и экспериментальной деятельности (приложить подтверждающий документ, <u>суммируется</u> по уровням)	уровень	федеральный уровень	4	
региональный уровень				3		
муниципальный уровень				2		
уровень учреждения	1					
				0	0	
5.	Профессиональное совершенствование	Повышение квалификационной категории	категория	с первой на высшую категорию	3	
с соответствия на первую категорию				2		
б/к на соответствие				1		
нет				0		
Внеплановое повышение квалификации (наличие подтверждающего документа)		Да/нет	Да	1		
			нет	0		
6.	Комплексная безопасность, развитие материально-технической базы учреждения	Травматизм обучающихся в ходе проведения своих занятий и внеклассных мероприятий, за которые отвечает педагог	Да/нет	Да	0	
нет				1		
Создание элементов образовательной инфраструктуры		Да/нет	Да	1		
			нет	0		
7.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие замечаний надзорных органов	наличие/отсутствие	наличие	0	
				отсутствие	1	
		отсутствие объективных жалоб	наличие/отсутствие	наличие	0	
				отсутствие	1	

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25 % должностного оклада
45 – 50 баллов	20% должностного оклада
36 – 44 баллов	15% должностного оклада
20 – 35 баллов	10% должностного оклада
10 – 19 баллов	5% должностного оклада

2.2. Социальный педагог, педагог-психолог, педагог – организатор, педагог библиотечарь, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, воспитатель:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Количество баллов</i>	
1.	Создание положительного имиджа образовательной организации	удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством образовательного процесса (в целом по школе)	%	от 95 до 100	10	
				от 85 до 95	5	
				ниже 85	0	
		публикации (интервью) в СМИ, размещение материалов о деятельности ОО в СМИ, на сайте ОО, дни открытых дверей и т.д.), (не суммируются по уровням публикаций)	уровень	федеральный уровень	4	
					региональный уровень	3
					муниципальный уровень	2
					уровень учреждения	1
					0	0
		наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте ОО, в АИС «Электронная школа»	наличие/отсутствие замечаний	наличие	0	
				отсутствие	1	
		доля обучающихся (семей), состоящих на учете	Динамика положительная /отрицательная	положительная	1	
				отрицательная	0	
своевременное и качественное планирование информирование отчетов	наличие замечаний/отсутствие замечаний	отсутствие	0			
			1			
2.	Обобщение и распространение опыта работы	выступление на конференциях, совещаниях, семинарах и т.д. (суммируются по уровням)	уровень	федеральный уровень	4	
				региональный уровень	3	
				муниципальный уровень	2	
				уровень учреждения	1	
				0	0	
		публикации в печатных изданиях (суммируются по уровням)	Да/нет	да	1	
				нет	0	

		проведение мероприятий для педагогов (мастер-классов, игр, тренингов, семинаров, деловых игр и др.) ( <u>суммируются по уровням</u> )	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				уровень учреждения	1
				0	0
3.	Результаты методической деятельности	участие в конкурсах профессионального мастерства ( <u>суммируются по уровням</u> )	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				уровень учреждения	1
				0	0
		участие в инновационной и экспериментальной деятельности (приложить подтверждающий документ, <u>суммируется по уровням</u> )	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				уровень учреждения	1
				0	0
4	Профессиональное совершенствование	повышение квалификационной категории	категория	с первой - на высшую категорию	3
				с соответствия - на первую категорию	2
				сб/к - на соответствие	1
				нет	0
		внеплановое повышение квалификации (наличие подтверждающего документа)	Да/нет	да	1
				нет	0
		наставничество	Да/нет	да	1
				нет	0
5.	Комплексная безопасность, развитие МТБ	создание элементов образовательной инфраструктуры	Да/нет	да	1
				нет	0
				наличие	0
		травматизм обучающихся в ходе занятий, мероприятий, за которые отвечает педагог	наличие/отсутствие	отсутствие	10
6.	Соответствие деятельности образовательной организации	отсутствие замечаний надзорных органов	наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
		отсутствие объективных	наличие/	наличие	0

	требованиям законодательства в сфере образования	жалоб	отсутствие	отсутствие	1
7.	Обеспечение деятельности образовательной организации	своевременность предоставления плана закупок учебно-методических комплексов, учебников, периодических изданий на учебный период	Да/нет	да	1
				нет	0
		наличие качественной системы учета и хранения товарно-материальных ценностей	Да/нет	да	1
				нет	0
использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	Да/нет	да	1		
		нет	0		

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25 % должностного оклада
45 – 50 баллов	20% должностного оклада
36 – 44 баллов	15% должностного оклада
20 – 35 баллов	10% должностного оклада
10 – 19 баллов	5% должностного оклада

**3. Учебно-вспомогательный персонал:**

3.1. Секретарь учебной части:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	Да/нет	да	5
				нет	0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0
отсутствие нарушений	да/нет	да	5		

		предоставление отчетности учредителю и др. в соответствии с требованиями законодательства		нет	0
		Оформление бланков строгой отчетности (отсутствие бланков, испорченных работником учреждения)	наличие/отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0
2.	Информационная открытость	наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте учреждения	наличие/отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0

**суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

**4. Прочий персонал**

4.1. Ведущий специалист по кадрам:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	Да/нет	да	5
				нет	0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие нарушений предоставления отчетности учредителю и др. в соответствии с требованиями законодательства	да/нет	да	5
				нет	0
		Оформление бланков строгой отчетности (отсутствие бланков, испорченных работником учреждения)	наличие/отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0



2.	Информационная открытость	наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте учреждения	наличие/ отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0
		размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте ОО, в АИС «Электронная школа», СБИС	наличие/ отсутствие	наличие	5
				отсутствие	0

**суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

4.2. Специалист по охране труда:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОУ по своему направлению	да/нет	да	5
				нет	0
		Организация работ по обеспечению безопасности учреждения(отсутствие несчастных случаев)	да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие замечаний надзорных органов по своему направлению деятельности	наличие/ отсутствие	наличие	0
				отсутствие	10
		Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
				нет	0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	да/нет	да	10
				нет	0
		Отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

## 4.3. Системный администратор:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОО по своему направлению	да/нет	да	5
				нет	0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		инициатива и реализация творческих идей по развитию организации	да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие нарушений предоставления отчетности учредителю и др. в соответствии с требованиями законодательства	да/нет	да	5
				нет	0
Оформление бланков строгой отчетности (отсутствие бланков, испорченных работником учреждения)	наличие/отсутствие	наличие	10		
		отсутствие	0		
2.	Информационная открытость	наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте учреждения	наличие/отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0
		размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте ОО, на сайте bus.gov.ru, в АИС «Электронная школа», СБИС	наличие/отсутствие	наличие	5
				отсутствие	0

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

## 4.4. Заведующий хозяйством:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОО по своему направлению	да/нет	да	5
				нет	0

		Проведение учений по эвакуации	Количество учений	1	10
				0	0
		Организация работ по обеспечению безопасности учреждения (отсутствие несчастных случаев)	да/нет	да	10
				нет	0
		отсутствие замечаний надзорных органов по своему направлению деятельности	наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	10
		Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
				нет	0
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	да/нет	да	10
				нет	0
		Отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0

**Суммарная оценка баллов:**

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

**5. Обслуживающий персонал:**

5.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, гардеробщик, подсобный рабочий:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование целевого критерия</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Диапазон значений</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Соблюдение режима экономии (водопотребление, энергосбережение, теплосбережение),	да/нет	да	10
				нет	0
		Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОО по своему направлению	да/нет	да	10
				нет	0
		Организация работ по обеспечению безопасности учреждения (отсутствие несчастных случаев)	да/нет	да	10
				нет	0

	Отсутствие замечаний надзорных органов по своему направлению деятельности	наличие/ отсутствие	наличие	0
			отсутствие	10
	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
			нет	0
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	да/нет	да	10
			нет	0
	Отсутствие объективных жалоб со стороны работников, родителей	да/нет	да	5
			нет	0
	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
			нет	0
	создание элементов образовательной инфраструктуры, благоустройство территории учреждения	да/нет	да	10
			нет	0

**Суммарная оценка баллов:**

<b>Количество баллов</b>	<b>Размер выплаты</b>
70- 80 баллов	30% должностного оклада
50- 69 баллов	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

**Положение  
о премиальных выплатах (премиях)**

**1. Общие положения**

1.1. Премирование производится за счет средств фонда оплаты труда Организации, при условии наличия средств в фонде оплаты труда, в абсолютном размере, по одному или нескольким основаниям и выплачиваются работникам:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии и гарантированные денежные вознаграждения.

1.2. Премирование осуществляется приказом руководителя Организации, согласно настоящему Положению.

1.3. Премиальные выплаты (премии) работникам устанавливается в абсолютной сумме.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера начисляются на премии, предусмотренные п. 2.1 - за основные результаты работы и п. 2.2 - за выполнение особо важных или срочных работ и не начисляются на премии (носящие разовый поощрительный характер), предусмотренные п.2.3 «Единовременные премии и гарантированные денежные вознаграждения».

**2. Премиальные выплаты (премии)**

**2.1. Премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год):**

- по итогам работы за месяц – до 15 000 руб.;
- по итогам работы за квартал – до 15 000 руб.;
- по итогам учебного года – до 25 000 руб.;
- по итогам работы финансового года – до 30 000 руб.;

**2.2. Премии за выполнение особо важных или срочных работ – до 15 000 руб.**

**2.3. Единовременные премии и гарантированные денежные вознаграждения:**

2.3.1. Премии к праздничным датам:

- а) ко Дню Защитника Отечества – до 1 000 руб.;
- б) к Международному женскому дню – до 1 000 руб.;
- в) к профессиональному празднику «День Учителя» – до 5 000 руб.

2.3.2. Гарантированные денежные вознаграждения в связи с поощрениями и награждениями муниципального, регионального и федерального уровней выплачиваются в соответствии с положениями о наградах и поощрениях, которым награжден работник Организации.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

<b>NN</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>личная подпись</b>	<b>дата</b>
1	Артемьева Алла Зеноновна		
2	Афонина Анастасия Алексеевна		
3	Балакина Ольга Александровна		
4	Балашенко Любовь Анатольевна		
5	Беляева Наталья Яковлевна		
6	Боклач Ирина Алексеевна		
7	Бранецкий Роман Вячеславович		
8	Василенко Нина Николаевна		
9	Веверчак Ольга Николаевна		
10	Голубева Татьяна Геннадиевна		
11	Голубева Татьяна Ивановна		
12	Гольшкіна Антонина Митрофановна		
13	Датьева Ирина Сергеевна		
14	Додиева Вера Сергеевна		
15	Домбровская Мария Александровна		
16	Дормидошина Галина Рудольфовна		
17	Дорошенко Екатерина Викторовна		
18	Зайнуллина Лиана Фанзилевна		
19	Заковинько Владислав Викторович		
20	Исаева Жанна Николаевна		
21	Клименко Таисия Сергеевна		
22	Королева Светлана Викторовна		
23	Кузьменко Татьяна Михайловна		
24	Кузьмицкая Марина Юрьевна		
25	Лаунер Андрей Вячеславович		
26	Лисичкин Павел Анатольевич		
27	Маслов Петр Иванович		
28	Мишина Валентина Андреевна		
29	Мишуткина Татьяна Ивановна		
30	Муравьева Оксана Владимировна		
31	Мусиенко Егор Дмитриевич		
32	Нагободс Максим Валентинович		
33	Наумова Наталья Алексеевна		
34	Осипова Елена Александровна		
35	Парфенова Елена Павловна		
36	Резвикова Светлана Анатольевна		
37	Румянцев Владислав Олегович		
38	Сапрыкина Надежда Владимировна		
39	Ситайло Елена Николаевна		
40	Скоробогатченко Светлана Ивановна		
41	Соловьева Анжела Евгеньевна		
42	Сорокина Елена Павловна		
43	Сотникова Галина Ивановна		
44	Сотникова Ирина Валерьевна		
45	Тельшев Владимир Филаретович		
46	Тирановская Мария Александровна		
47	Титовская Елена Сергеевна		
48	Травкина Надежда Афанасьевна		

49	ТороновНаиль Равильевич		
50	Ульянов Алексей Викторович		
51	Ульянова Мария Юрьевна		
52	Усс Марина Алексеевна		
53	УшкоАндрей Валерьевич		
54	Фатькина Светлана Львовна		
55	Федорова Людмила Николаевна		
56	Федорова Татьяна Владимировна		
57	Чудова Галина Николаевна		
58	Шацкая Виктория Игоревна		
59	Швецова Елена Владимировна		
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
9			
100			

Положение об оплате труда состоит из 46 листов включая 2 пронумерованных листа ознакомления.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

46 (срок исчисления) листов

цифрами прописью 46/1000 листов

Директор МБОУ СОШ № 10 г. Апатиты

*Ю.Н. Жидцова* Ю.Н. Жидцова

«19» января

