

Принято по согласованию с  
Профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ №33  
Протокол от 06.10.2022 № 37,  
от 01.11.2022 №16, от 25.08.2023 №46,  
от 12.10.2023 №19, от 21.11.2023 №20

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ №33  
\_\_\_\_\_ В.Б. Яковлева  
Приказ от 06.10.2022 №506-ОД  
(с изменениями от 01.11.2022 №533-ОД, от  
25.08.2023 № 399 -ОД, от 12.10.2023 №522-ОД,  
от 23.11.2023 №593-ОД, от 09.01.2024 №2-ОД)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №33»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова» (с изменениями, внесенными постановлениями от 22.08.2019 №4412, от 08.11.2019 №5708, от 16.10.2020 №4537, от 24.02.2021 №797, от 11.02.2022 №839, от 11.05.2022 №2880, от 20.06.2022 №4047, от 03.10.2022 №6827, от 03.08.2023 №627), с постановлением правительства Тамбовской области от 30.09.2022 №4 «О мерах по увеличению оплаты труда работников областных государственных учреждений», с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области 7 созыва от 19.10.2022 №662 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова и внесении изменений в решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019г. №1097 «О Положении «Об определении размеров условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 09.10.2023 №8275 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Тамбов и о внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 16.10.2023 №8440 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной

нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должность	Квалификационный уровень	Базовая ставка	Коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад
Старший вожатый	1	9 129	0,20	10 955
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	2	9 129	0,30	11 868
Методист, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями *	3	9 129	0,40	12 781
Учитель	4	9 129	0,50	13 694
Преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог	4	9 129	0,50	13 694
Бухгалтер, инженер-электроник, документовед, специалист по охране труда, специалист по кадрам	1	9 129	0,20	10 955

Заведующий хозяйством	2	7 282	0,10	8 010
Секретарь, подсобный рабочий		6 372	нет	6 372
Директор		20 595		20 595

\*размер заработной платы «советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» определяется в соответствии с федеральными нормативными документами и за 0,5 ставки выплачивается за счет средств федерального бюджета.

Заместитель директора, главный бухгалтер		16 476	-20% от оклада директора	16 476
--	--	--------	--------------------------	--------

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к нему, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты руководителей учреждений устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, утверждённым постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

### 3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Порядок установления повышающих коэффициентов, их размеры и периодичность выплаты определяются локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

3.1.1. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30-при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,50- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

3.1.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент

устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- Кандидата наук – в размере до 0,10;
- Доктора наук – в размере до 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.1.4. Повышающий коэффициент:

- в специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии, инклюзивных классах, созданных в образовательном учреждении, работникам, занятым в этих классах, группах, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20% в зависимости от количества часов в данных классах, группах.

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) 0,20% в зависимости от количества часов индивидуального обучения на дому.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы с учётом фактического объёма учебной (преподавательской) нагрузки.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

Порядок установления повышающих коэффициентов, их размеры и периодичность выплаты определяются локальным актом работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем образования, полученного в организациях ВО и СПО, но и опытом практической работы, который подтверждается записями в трудовой книжке, свидетельствами, аттестационными листами и т.п. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование, полученное в организациях ВО и СПО, имеет определяющее значение.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении

конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления**

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада, в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.1.4. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере (не более одного должностного оклада) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- Выполнение функций классного руководителя-0,20;

- Проверка письменных работ обучающихся:

учитель начальных классов, русского языка и литературы–0,20;

учитель математики – 0,15;

учитель физики, химии, биологии, иностранного языка, истории и обществознания, ОБЖ, географии, ИЗО, черчения, информатики, музыки – 0,10;

- Заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – до 0,10 за каждую единицу;
- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими - 0,15;
- педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами - 0,20 за каждого молодого специалиста;
- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Разговоры о важном» – 0,10;
- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Россия – мои горизонты» – 0,10.
- за организацию и проведение внеурочных мероприятий спортивной направленности – 0,10.

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

4.1.8. Доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, как в процентном отношении, так и в абсолютных размерах.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) Выплаты за стаж непрерывной работы (по трудовой книжке) или за выслугу лет;
- 3) Выплата молодым специалистам;
- 4) Премияльные выплаты:
  - единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - единовременная премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно Приложению №1.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть выше 150% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется всем работникам учреждения. Размер выплаты составляет:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах к Должностному окладу
от 1 года до 2 лет	5 %
от 2 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 10 до 15 лет	20 %
от 15 и более	25 %

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Выплата молодому специалисту - 0,2.

5.5. Премии по итогам (за месяц, квартал, год) выплачиваются как в процентном, так и в абсолютных размерах с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты в определенном периоде (месяц, квартал, год), устанавливаются работнику с учетом показателей эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжением руководителя.

5.6. Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- организация работы по обеспечению всеобщего в микрорайоне;
- работа организатором в/вне аудитории, техническим специалистом, членом ГЭК, руководителем ППЭ в основной и дополнительный период ГИА;
- организация летней лагерной смены;
- организация и проведение всероссийских проверочных работ;
- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- 6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие

нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику работодателем.

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, к отпуску, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее), многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более одного должностного оклада.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения**

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Порядок расчета оплаты труда педагогов образовательных учреждений за часы замещения зависит от продолжительности замены. Так, если учитель замещал коллегу, отсутствовавшего не более двух месяцев, применяют почасовую оплату труда. А если больше двух месяцев, то расчет оплаты труда производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях. При этом увеличивается недельная (месячная) учебная нагрузка путем внесения изменений в тарификацию.

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

## **8. Определение фонда оплаты труда учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Перечень  
критериев установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и  
высокие результаты работы.

*Для педагогических работников и учителей*

	Критерии	Показатели критериев	Количество процентов по Каждому показателю критериев
1. Обеспечение качества обучения			
1.	Учебные достижения обучающихся	Освоение обучающимися освоение образовательных стандартов:	
		ЕГЭ в 11– х классах (обязательные экзамены и Экзамены по выбору)	Успеваемость: По обязательному предмету: 95-99%-5%; 100%-7%; по выбору: от 1 до 10 человек: 95-99%-3 %; 100%-5%; от 11 до 25 учащихся: 95-99%-5 %; 100%-7%; от 26 учащихся: 95-100%-10%; Качество знаний: 70%-100%-10% 60-69%-7% 50-59%-5% (один раз в год)
		Государственная итоговая аттестация в В 9 – х классах	Успеваемость: По обязательному предмету: 100%-7% 95-99%-5%; по выбору: от 1 до 10 человек: 95-99%-3 %; 100%-5%; от 11 до 25 учащихся: 95-99%-5 %; 100%-7%; от 26 учащихся: 95-100%-10%; Качество знаний: 70%-100%-10% 60-69%-7% 50-59%-5% (один раз в год)

		Независимые региональные, муниципальные и др. контрольные работы, мониторинги, Предметные тесты.	Успеваемость: по предмету: 100%-10% Качество знаний: 70%-100% - 10% 60-69%-7% 50-59%-5%
		Преподавание предмета на профильном уровне	20%-ежемесячно
		Работа с обучающимися по другим формам обучения (экстернат, семейное обучение)	10% - по результатам промежуточной аттестации
2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения обучающихся на Предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. Организация работы с одаренными детьми в рамках национального Проекта образования	Всероссийский уровень – победитель 30%, призер – 20%; региональный уровень – победитель – 20%, призер – 15%; муниципальный уровень – победитель – 15%, призер – 7% школьный уровень – победитель – 5%, призер – 2% (проценты начисляются за каждого участника)
3.	Профессиональные достижения	Результативное Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Победитель: Всероссийский уровень – 30% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень – 10%
		Результативное Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	Всероссийский уровень – 30% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень – 10% Школьный уровень – 5%
		Наличие публикаций (печатные издания)	Всероссийский уровень – 50% Региональный уровень – 20% Муниципальный уровень – 10% Школьный уровень – 5%
4.	Поддержка молодого специалиста	Статус «молодой специалист»	20%-ежемесячно
5.	Работа школьной ПМПК	Подготовка документов и сопровождение семей на городскую ПМПК	10%-по факту вывода на ПМПК за каждого учащегося

6.	Увеличение объема работы, связанной с	Особые условия работы	До50%(отчет до10 числа каждогомесяца)
	образовательным процессом	Организация и Проведение мероприятий, Повышающих авторитет и Имидж учреждения	До50% (отчет до10 числа Каждого месяца)
		Участие в реализации Программы развития Школы (развитие платных образовательныхуслуг)	20%-ежемесячно от фактически Поступивших средств на лицевой Счет учреждения от платных Образовательных услуг

*Для классных руководителей*

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1	Отсутствие случаев детского травматизма во время Образовательной деятельности	До5%	ежемесячно
2	Отсутствие случаев дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине учащихся класса	До3%	ежемесячно
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности, подтвержденных письменно	До5%	ежемесячно
4	Доля учащихся, пользующихся горячим питанием за родительскую плату, в общем числе учащихся Класса не ниже80%	До7%	ежемесячно
5	Участие в социальных проектах, Массовых мероприятиях за пределами школы	До 5% за каждое участие но не более 20% всего	ежемесячно
6	Отсутствие правонарушений несовершеннолетних	До 5%	ежемесячно
7	Своевременная сдача документации Классного руководителя	До 10%	ежемесячно
8	Классное руководство в выпускных 9, 11 классах, сопровождение учащихся к ГИА	До 20%	ежемесячно
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>75%</b>

*По должности заместителя директора по учебной и воспитательной работе*

№ пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
1.1.	Высокий уровень организации и проведения	<b>20%</b> Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ	Единовременно по итогам проведения

	диагностических процедур в рамках системы оценки качества образования (в том числе итоговой аттестации)	<b>30%</b> Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внешней Системы оценки качества образования	Единовременно по итогам проведения
		образования	
		<b>20%</b> Высокий уровень организации диагностических процедур в рамках внутришкольной системы оценки Качества образования	Единовременно по итогам проведения
1.2.	Положительная динамика качества знаний обучающихся	<b>10%</b> - ярко выражена (выше на 3% и более); 5%-прослеживается, но не более 3%	Единовременно по итогам учебного года/ полугодия
1.3.	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности 10%, не более <b>30% по сумме</b>	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
1.4.	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организацию работы в рамках мероприятия федерального уровня- <b>30%</b> , Регионального уровня-15%,	Единовременно по итогам проведения
1.5.	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- <b>10%</b>	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>

*По должности советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*

<b>№ пп</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер доплаты</b>	<b>Срок действия Доплаты</b>
1	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	До 50%	Ежемесячно, при условии участия в мероприятиях

2	Высокий уровень организации и проведения мероприятий воспитательной направленности	До 40%	Ежемесячно, при наличии данного показателя
3	Создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности 10%, не более <b>30% по сумме</b>	Ежемесячно, при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.
4	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- <b>30%</b>	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)

*По должности заместителя директора по АХР*

№пп	Критерии	Размердоплаты	Срок действия доплаты
2.1.	Динамика развития материального обеспечения учреждения	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 10% и более – доплата в размере <b>30 %</b> ; от 5%до10%-доплата в размере 10%; менее5%-доплата в размере 5%	Единовременно по итогам анализа
2.2.	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 10%и более – доплата в размере <b>30 %</b> ; от5%до10%-доплатав размере 20%; менее5%-доплатавразмере 10%	Единовременно по итогам анализа
2.3.	Создание и развитие связейобразовательной организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности10%, не более <b>30%по сумме</b>	Ежемесячно,при условии сопровождения деятельности по осуществлению сотрудничества.

2.4.	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организацию работы в рамках мероприятия федерального уровня- <b>30%</b> , регионального уровня- 15%,	Единовременно по итогам проведения
2.5.	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- <b>30%</b>	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>

*По должности главного бухгалтера*

№пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
3.1	Участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организацию работы в рамках мероприятия федерального уровня- до <b>30%</b> , Регионального уровня-5%,	Единовременно по итогам проведения
3.2.	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 10% и более – доплата в размере до <b>30%</b> ; От 5% до 10%-доплата в размере 10%; менее 5%- Доплата в размере 5%	Единовременно по итогам анализа
3.3.	Динамика развития материального обеспечения учреждения	Положительная динамика по итогам анализа за полугодие 15% и более – доплата в размере до <b>30%</b> ; от 5% до 10%-доплата в размере 10%; менее 5%- доплата в размере 5%	Единовременно по итогам анализа
3.4.	Создание и развитие связей образовательной Организации с другими образовательными системами	За каждое направление Деятельности 5%, не более <b>30% по сумме</b>	Ежемесячно, при условии сопровождения
			Деятельности по осуществлению сотрудничества.
3.5.	Социально-психологический климат в организации	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работников школы- до <b>30%</b>	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)

<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>
<i>По должности бухгалтера</i>			
№пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
6.1.	Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Организацию работыврамках мероприятия федерального уровня- до 30%, регионального уровня – до 15%,	Единовременно по итогам проведения
6.2.	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	До30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)
6.3.	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	До45%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)
6.4.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 45%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>

*По должностям секретаря и документовед, специалист по кадрам*

№пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
7.1.	Интенсивность работы, обусловленная взаимодействием с участниками УВП в отдельно расположенных зданиях школы	До50%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по Данному критерию)
7.2.	Обеспечение благоприятного социально-психологического климата в организации	До30%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)
7.3.	Использование автоматизированных программ в профессиональной деятельности	До20%	Ежемесячно (при условии сохранения показателей по данному критерию)

7.4.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До50%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>

*По должности заведующего хозяйством*

№пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
8.1.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	До50%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации	До30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.3.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в организации	До30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.4.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	До20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.5.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>

*По должности инженер-электроник*

№пп	Критерии	Размер доплаты	Срок действия доплаты
9.1.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы коммуникационно - информационных систем Жизнеобеспечения организации	До 50%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по Данному критерию
8.3.	Обеспечение информационной безопасности в организации	До 30%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию

8.4.	Сохранность технического имущества и инвентаря	До 20%	Ежемесячно при условии сохранения показателей по данному критерию
8.5.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	До 20%	Ежемесячно при отсутствии замечаний по направлению профессиональной деятельности
<b>Максимальный размер выплаты</b>			<b>150%</b>